

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

Chefe de Divisão de Prevenção e Sensibilização (DPSE)

Ata número um

No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 16h00m, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de setembro de 2015, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação dada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 3 - B/2010, de 28 de abril, n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e n.º 128/2015, de 3 de setembro, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe de Divisão de Prevenção e Sensibilização (DPSE), Direção Intermédia de 2.º grau, estando presentes, Marina Pereira, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Bernardo Maria Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André Costa Martins Espinheira, Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

1. Os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo;
2. Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo;
3. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
4. A ponderação a atribuir a cada um dos itens (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final.

O júri deliberou que, no presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com carácter eliminatório.

Mais deliberou que os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às milésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento será feito até às milésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

33 **I- Requisitos de Admissão**

34 Serão admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos que detenham os
35 requisitos previstos no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, e licenciados nas
36 seguintes áreas de formação académica: Gestão e Administração, e Segurança e higiene no
37 trabalho.

38

39 **II- Avaliação curricular (AC)**

40

41 Decidiu o júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante do n.º 1 do artigo 11.º do
42 regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria nº 83-A/2009, de 22 de
43 janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação
44 subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual,
45 sendo esta a seguinte: *“A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos,*
46 *designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da*
47 *experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”.*

48 Decidiu, por unanimidade o júri, considerar na Avaliação Curricular os seguintes critérios:

- 49 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou
50 a equiparação legalmente reconhecida;
- 51 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de
52 atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em área afins, na carreira de
53 técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), nas áreas
54 identificadas no quadro de valoração desse parâmetro, bem como o exercício de funções
55 de coordenação, desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada
56 (funções com grau de complexidade 3), ou o exercício de cargos de direção intermédia.
- 57 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de
58 aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem
59 como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

60

61 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator
62 nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula, ponderando os diferentes fatores,
63 nas percentagens indicadas:

64

$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

65 Em que:

- 66 AC = Avaliação Curricular
- 67 HA = Habilitações Académicas
- 68 EP = Experiência Profissional
- 69 FP = Formação Profissional

70
71

72 **Parâmetro Habilitações Académicas**

73

74 Na avaliação do fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação,
75 considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma
76 habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios
77 indicados na tabela infra.

78

	18 valores	19 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura na área: Gestão e Administração Segurança e higiene no trabalho	Mestrado na área: Gestão e Administração Segurança e higiene no trabalho	Doutoramento na área: Gestão e Administração Segurança e higiene no trabalho

79

80 **Parâmetro Experiência Profissional**

81

82 Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, não pode a pontuação atribuída
83 ultrapassar os 20 valores, sendo a valoração desta obtida de acordo com a tabela infra.

84

85 Os critérios a considerar serão o efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o
86 procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, bem como outras capacitações
87 adequadas, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional, de
88 acordo com o seguinte quadro:

89

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções técnicas na área proteção civil
4	Até 2 anos em funções técnicas na área de proteção civil sem funções inspetivas/vistoria
8	Até 2 anos em funções técnicas na área de proteção civil com funções inspetivas/vistoria
10	Até 4 anos em funções técnicas na área de proteção civil sem

Valoração	Tipologia de experiência profissional
	funções inspetivas/vistoria
12	Até 4 anos em funções técnicas na área de proteção civil com funções inspetivas/vistoria
14	Até 6 anos em funções técnicas na área de proteção civil sem funções inspetivas/vistoria
16	Até 6 anos em funções técnicas na área de proteção civil com funções inspetivas/vistoria
18	6 ou mais anos em funções técnicas na área de proteção civil sem funções inspetivas/vistoria
20	6 ou mais anos em funções técnicas na área de proteção civil com funções inspetivas/vistoria

90

91 - Duração da experiência das funções de coordenação/direção e dimensão das equipas:

92

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções de coordenação ou direção.
4	Até 4 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 8 elementos.
8	Até 4 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 8 elementos.
10	Até 4 anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 8 elementos.
12	Até 4 anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 8 elementos.
14	4 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 8 elementos.
16	4 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 8 elementos.
18	4 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 8 elementos.
20	4 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 8 elementos.

93

94 A nota final do parâmetro Experiência Profissional será calculada de acordo com a seguinte
95 fórmula:

96 **EP= (EPTx30%) + (EPCDx70%)**

97 Em que:

98 **EP=** Classificação na Experiência Profissional

99 **EPT=** Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções Técnicas

100 **EPCD=** Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Coordenação
101 ou Direção

102

103 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

104 Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de
105 formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer para a formação profissional nas áreas
106 técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de
107 direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º
108 49/2012, de 29 de agosto. Serão consideradas todas as formações profissionais,
109 designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da
110 mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro
111 seguinte, e respetiva valoração.

112 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

113 - Duração da ação,

114 - Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção)

Valoração	Formação na área da Divisão de Prevenção e Sensibilização (DPSE)	Formação na área da Gestão/Liderança
2	Até 50 horas de formação	Menos de 50 horas de formação
4	Até 100 horas de formação	50 ou mais horas de formação
6	Até 150 horas de formação	FORGEP/CAGEP/PROGAL
8	Até 200 horas de formação	CADAP
10	Mais de 200 horas de formação	GEPAL

115

116 Serão consideradas ações de formação na área da de Prevenção e Sensibilização,
117 nomeadamente as relacionadas com segurança e proteção civil, RSCIE, higiene e segurança no
118 trabalho, planeamento em proteção civil municipal, intervenção em situações de emergência

119 As ações que não especifiquem o número de horas serão pontuadas do seguinte modo:

120 • A um mês correspondem 120 horas

121 • A uma semana 30 horas

122 • A um dia 6 horas

123 • As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

124

125 Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação
126 Curricular inferior a 10,000 valores.

127

128

129

III- Entrevista Pública (EP)

130

131 A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática,
132 aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas
133 competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se
134 reproduzem:

Competência 1
Orientação para a Segurança e para os Resultados: Cumprir e fazer cumprir regras de segurança, utilizar sistemas de controlo e verificação, assumir objetivos exigentes e fomentar a participação para melhoria dos resultados.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • Cumpre e assegura o cumprimento das normas e procedimentos relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho. • Utiliza e fomenta a utilização de sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a segurança. • Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores, sendo persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização, sendo rigoroso na sua atuação.

135

Competência 2
Planeamento e Organização: Planear e organizar a sua atividade, definir prioridades, distribuir tarefas, acompanhar, controlar e avaliar a execução de atividades e introduzir os ajustamentos necessários.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. • Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. • Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual. • Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.

136

Competência 3
Liderança, Cooperação e Representação Institucional: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, ter um papel ativo, transmitir uma imagem credível e comunicar de modo claro e preciso.
Comportamentos associados à competência:



- Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades, bem como a cooperação entre os seus colaboradores.
- Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador.
- Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adaptando o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.

137

Competência 4

Tolerância à pressão e contrariedades: Manter-se produtivo e o controlo emocional em situação de pressão e contrariedade, aceitar críticas e gerir as exigências profissionais.

Comportamentos associados à competência:

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
- Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.

138

139 O júri deliberou adotar a metodologia, abaixo indicada, para a classificação em cada uma das
140 competências.

141 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada
142 de acordo com o quadro seguinte:

Evidencia 1 ou nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
Evidencia, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Evidencia, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Evidencia, claramente, 4 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Evidencia todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

143

144 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada
145 de acordo com o quadro seguinte:

Não evidencia nenhum dos comportamentos associados à competência em avaliação.	4 valores
--	-----------

Evidencia, claramente, 1 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	8 valores
Evidencia, claramente, 2 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	12 valores
Evidencia, claramente, 3 dos comportamentos associados à competência em avaliação.	16 valores
Evidencia todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

146

147 A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0
148 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos
149 fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

150

$$EP = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$

151

4

152 Em que:

153 EP = Entrevista Pública

154 C1 = Competência 1

155 C2 = Competência 2

156 C3 = Competência 3

157 C4 = Competência 4

158

159

IV- Classificação Final

160 Considerando que a seleção dos candidatos se centrará nas competências técnicas e
161 comportamentais necessárias para um bom desempenho das funções inerentes ao cargo em
162 questão e que:

163 - as competências técnicas serão avaliadas com recurso ao método de seleção “Avaliação
164 Curricular”, que tratando-se de um método baseado na análise documental permite aferir da
165 qualificação profissional e não da qualidade da mesma;

166 - as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo
167 serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, permitindo um contacto pessoal, permite a
168 aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e consequentemente da sua capacidade
169 de adaptação ao cargo específico;

170 o júri deliberou que a classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará
171 da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de
172 acordo com a seguinte fórmula:

173 **CF = (AC x 30%) + (EP x 70%)**

174 Em que:

175 CF = Classificação Final

176 AC = Avaliação Curricular

177 EP= Entrevista Pública

178 Considerar-se-ão, como não são possuidores do perfil mínimo exigido para o exercício do
179 cargo de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um
180 resultado inferior a 10,000 valores.

181 Em caso de igualdade da classificação, serão considerados os seguintes fatores:

182 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

183 2- Tempo de serviço em funções de direção;

184 3- Habilitação Académica

185 **IV – Seleção do Candidato**


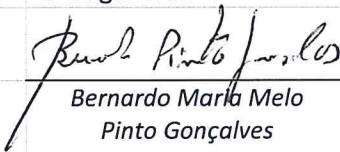
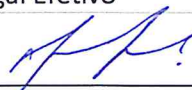
186 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.
187 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das
188 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes
189 candidatos.

190 O Júri deliberou adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e
191 apuramento de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem
192 os anexos I e II.

193 Nada mais havendo a deliberar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente
194 ata, que depois de lida e achada conforme, será assinada pelos membros do Júri.

195 17 de dezembro de 2015

196 O Júri,

O Presidente do Júri	O Vogal Efetivo	O Vogal Efetivo
		
Marina Pereira	Bernardo Maria Melo Pinto Gonçalves	Marco André Costa Martins Espinheira

197

198

199

ANEXO I

200

Ficha de Avaliação Curricular

201

202

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

203

CHEFE DE DIVISÃO DE PREVENÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO (DPSE)

204

205

Nome do Candidato:

206

207

208

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

209

A **classificação final** deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula aprovada pelo Júri.

212

Fatores da Avaliação Curricular	Ponderação atribuída	Pontuação	Resultado
Habilitação Académica (HA)	25%		
Experiência Profissional (EP)	50%		
Formação Profissional (FP)			
<i>Formação na área técnica</i>	12,5%		
<i>Formação na área da Gestão/Liderança</i>	12,5%		
Σ Pontuação FP:	25%		
Nota Final			

213

214

ANEXO II

215

Ficha de Entrevista Pública

216

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

217

CHEFE DE DIVISÃO DE PREVENÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO (DPSE)

218

219

220 Nome do Candidato:

221

222

223

FATORES A AVALIAR	COMPORTAMENTOS EVIDENCIADOS	VALORAÇÃO
Competência 1 (C1)		
Competência 2 (C2)		
Competência 3 (C3)		
Competência 4 (C4)		

224

225

C1 C2 C3 C4

226

+ + +

227

EP =

228

4

229

230

EP=

232

233

