

1

2

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA**

3

**DIVISÃO DE RECONVERSÃO URBANÍSTICA DE AUGI – DRAU**

4

**Ata número um**

5 No dia 14 de outubro de 2016, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 16h00m,  
6 reuniu o júri designado em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de  
7 Agosto, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à  
8 administração local do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de  
9 janeiro, com a redação dada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de  
10 dezembro, n.º 3-B/2010, de 28 de abril, n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de  
11 29 de agosto e n.º 128/2015, de 3 de setembro, por deliberação da Assembleia Municipal de  
12 21 de março de 2016, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe da  
13 Divisão de Reversão Urbanística de AUGI – DRAU, Dirigente intermédio de 2.º grau,  
14 estando presentes, João Paulo Gomes de Almeida Monteiro, Chefe de Divisão, na qualidade de  
15 Presidente do Júri, e os vogais Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor Municipal, e  
16 Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva, Diretor Municipal, para, tendo em conta a  
17 complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso,  
18 definir:

- 19 1. Os critérios de apreciação e ponderação curricular, por referência ao perfil do cargo,  
20 aprovado pela Câmara Municipal, em 29/09/2016;
- 21 2. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;
- 22 3. A ponderação a atribuir a cada uma das classificações (avaliação curricular e entrevista  
23 pública), no cálculo final.

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

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

32

33

34

## I- Avaliação curricular (AC)

35

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

43 Decidiu, por unanimidade, o júri considerar na Avaliação Curricular os seguintes parâmetros:

44 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou  
45 a equiparação legalmente reconhecida;

46 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará:

47 • o exercício de funções técnicas na área de atividade para o qual o procedimento  
48 concursal é aberto, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções para as  
49 quais seja exigida a titularidade do grau de licenciatura);

50 • o exercício de cargos de direção ou coordenação;

51 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de  
52 aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem  
53 como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

54

55 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, obtida através da  
56 aplicação da seguinte fórmula:

57

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

58 Em que:

59 AC = Avaliação Curricular

60 HA = Habilitações Académicas

61 EP = Experiência Profissional

62 FP = Formação Profissional

63

64 **Parâmetro Habilitações Académicas**

65

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

70

	10 valores	18 valores	19 valores	20 valores
<b>Habilitação Académica (HA)</b>	Licenciatura ou grau académico superior em área CNAEF* diferente de: Arquitectura e construção Arquitectura e urbanismo	Licenciatura na área CNAEF*: Arquitectura e construção Arquitectura e urbanismo	Mestrado na área CNAEF*: Arquitectura e construção Arquitectura e urbanismo	Doutoramento na área CNAEF*: Arquitectura e construção Arquitectura e urbanismo

71

72 \*A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada  
73 pela Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou  
74 doutoramento a utilizar será a disponibilizada pela DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da  
75 Educação e Ciência (<http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>).

76

77 **Parâmetro Experiência Profissional**

78

79 A avaliação do parâmetro **Experiência Profissional (EP)** será realizada de acordo com dois  
80 subparâmetros:

- 81 • Experiência Profissional em Funções Técnicas;
- 82 • Experiência Profissional em Funções de Direção ou de Coordenação formal  
83 (designação por despacho ou outro ato).

84

85 Os critérios de Avaliação do subparâmetro “Experiência Profissional em Funções Técnicas”  
86 constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório  
87 da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

88

89



71.

Valoração	Tipologia de experiência profissional
3	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, e de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, ou de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, no âmbito da Administração Local
2	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, e de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, ou de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, no âmbito da Administração Central
1	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, e de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, no âmbito do Sector Privado
0,5	Por cada ano de experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, ou de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, no âmbito do Sector Privado
0,25	Por cada Coordenação formalizada de projeto, áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, ou de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, no âmbito da Administração Pública
0	Sem experiência profissional em funções técnicas nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, ou de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico

90

91 Os critérios de Avaliação do subparâmetro “Experiência Profissional em Funções de Direção”  
 92 constam da tabela infra, sendo que a classificação neste subparâmetro resultará do somatório  
 93 da pontuação, não podendo esta ultrapassar os 20 valores.

94

Valoração	Tipologia de experiência profissional
2	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, ou de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, com equipas com número igual ou superior a 5 elementos

Valoração	Tipologia de experiência profissional
1,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, nas áreas de Gestão Urbanística, designadamente, Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, ou de Gestão do património natural, arquitetónico e paisagístico, com equipas com número inferior a 5 elementos
1	Por cada ano de experiência profissional em cargos de ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, com equipas com número igual ou superior a 5 elementos
0,5	Por cada ano de experiência profissional em cargos de direção ou coordenação formalizada, em outras áreas funcionais, com equipas com número inferior a 5 elementos
0	Sem experiência em cargos de direção ou coordenação formalizada

95

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

$$98 \quad \text{EP} = (\text{EPT} \times 0,6) + (\text{EPCD} \times 0,4)$$

99 Em que:

100 **EP**= Classificação na Experiência Profissional

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

102 **EPD**= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Direção

103

#### 104 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

105 Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de  
106 formação, frequentadas nos últimos 10 anos, quer para a formação profissional nas áreas  
107 técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de  
108 direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º  
109 49/2012, de 29 de agosto, bem como as relacionadas com a área de gestão/liderança. Serão  
110 consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários,  
111 encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que  
112 comprovadas por documento adequado.

113 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

- 114 • Volume de formação Profissional;
- 115 • Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção).

116 No âmbito da formação profissional relacionada com a área técnica, serão atribuídos 2 valores  
117 a cada 50 horas de formação, até ao limite de 10 valores, de acordo com a tabela infra. Serão  
118 consideradas ações de formação na área de atividade do cargo a prover, nomeadamente as  
119 relacionadas com Gestão Urbanística, RJUE, Planeamento e ordenamento do Território,



77

120 Reabilitação, regeneração e requalificação urbana, Gestão do património natural,  
121 arquitetónico e paisagístico.  
122

Valoração	Formação na área técnica
2	Até 50 horas de formação
4	Até 100 horas de formação
6	Até 150 horas de formação
8	Até 200 horas de formação
10	Mais de 200 horas de formação

123

124 No âmbito da formação profissional relacionada com funções de Direção e Gestão/Liderança, a  
125 frequência dos cursos FORGEP, CAGEP, PROGAL, CADAP e GEPAL, será pontuada  
126 especificamente. A frequência de outros cursos de formação nesta área será pontuada de  
127 acordo com o volume de formação frequentada. A classificação neste subparâmetro resultará  
128 do somatório da pontuação, não podendo ultrapassar os 10 valores.

129

Valoração	Formação relacionada com funções de Direção e Gestão/ Liderança
1	Menos de 50 horas de formação
2	50 ou mais horas de formação
4	FORGEP/CAGEP/PROGAL
6	CADAP
8	GEPAL

130

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

- 132 • A um mês correspondem 120 horas
- 133 • A uma semana 30 horas
- 134 • A um dia 6 horas
- 135 • As ações que não refiram duração serão pontuadas com 0 valores.

136

137 Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação  
138 Curricular inferior a 12,000 valores, não sendo, por essa razão, convocados ao método  
139 seguinte.

140



27  
ga  
AV

141

## II- Entrevista Pública (EP)

142

143

A entrevista pública visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática,

144

aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, as quais se encontram vertidas nas

145

competências comportamentais constantes do Perfil de Competências e que de seguida se

146

reproduzem:

Competência 1
<b>Análise e Sentido Crítico e Orientação para Resultados: Analisar a informação, fundamentar as suas ideias, comprometer-se com os resultados exigentes, ser persistente face a obstáculos, equacionar decisões.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão.</li><li>• Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros.</li><li>• Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.</li><li>• Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores.</li><li>• Pondera as alternativas de resolução dos problemas e as suas potenciais implicações para o serviço e escolhe de forma fundamentada as opções adequadas.</li></ul>

147

Competência 2
<b>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, garantindo o cumprimento dos princípios éticos do serviço público, das normas jurídicas e dos regulamentos.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos.</li><li>• Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes.</li><li>• Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual.</li><li>• Adota estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, respeitando os princípios éticos do serviço público, as normas jurídicas e regulamentos.</li></ul>



77

148

<b>Competência 3</b>
<b>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.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.</li> <li>• Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades, bem como a cooperação entre os seus colaboradores.</li> <li>• Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador.</li> <li>• Participa com autoconfiança em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, em representação do serviço, transmitindo uma imagem de credibilidade.</li> <li>• Expressa-se oralmente com clareza, fluência e precisão, adaptando o discurso e a linguagem a diversos tipos de interlocutores.</li> </ul>

149

<b>Competência 4</b>
<b>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.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.</li> <li>• Perante situações difíceis mantém habitualmente o controlo emocional e o discernimento profissional.</li> <li>• Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.</li> <li>• Aceita as críticas e contrariedades encarando-as como momentos de aprendizagem.</li> </ul>

150

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

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

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



77  
90  
FA

avaliação.	
Demonstra todos os comportamentos associados à competência em avaliação.	20 valores

155

156 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada

157 de acordo com o quadro seguinte:

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

158

159 A classificação a atribuir a cada candidato na Entrevista Pública será expressa numa escala de 0

160 a 20 valores e resultará da média aritmética simples da classificação obtida em cada um dos

161 fatores ora estabelecidos, através da seguinte fórmula:

162

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

163

4

164 Em que:

165 EP = Entrevista Pública

166 C1 = Competência 1

167 C2 = Competência 2

168 C3 = Competência 3

169 C4 = Competência 4

170

171 Considerando que as competências elencadas são as essenciais ao exercício bem-sucedido das

172 funções inerentes ao cargo, a classificação inferior a 12 valores, será considerada como

173 manifestação de reduzida aptidão para o exercício do cargo, não podendo um candidato

174 nestas circunstâncias ser proposto para provimento.

175

176 **III- Classificação Final**

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

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

183 - as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo  
184 serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, e que este método permite um contacto  
185 pessoal, bem como a aferição do modo efetivo de atuação dos candidatos, e  
186 consequentemente da sua capacidade de adaptação ao cargo específico;

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

$$190 \quad \quad \quad \text{CF} = (\text{AC} \times 30\%) + (\text{EP} \times 70\%)$$

191 Em que:

192 CF = Classificação Final

193 AC = Avaliação Curricular

194 EP= Entrevista Pública

195

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

197 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

198 2- Tempo de serviço em funções de direção;

199 3- Habilitação Académica

200



201 **IV – Seleção do Candidato**

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


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

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

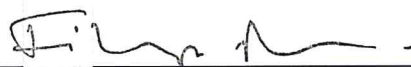
211 \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

212 O Júri,

O Presidente do Júri

  
João Paulo Gomes de Almeida  
Monteiro

O Vogal Efetivo

  
Filipe Miguel Cruz Queirós  
Nascimento

O Vogal Efetivo

  
Miguel Maria Horta  
Costa Arrobas da Silva

213

214

215 ANEXO I - Ficha de Avaliação Curricular

216 AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

217 PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

218

219 Nome do Candidato: \_\_\_\_\_

220

Fatores da Avaliação Curricular	Ponderação dos Subparâmetros	Pontuação	Ponderação na CF	Resultado
<b>Habilitação Académica (HA)</b>			25%	
<b>Experiência Profissional (EP)</b>				a
<i>Experiência Profissional em Funções Técnicas</i>				
<i>Experiência Profissional em Funções de Direção</i>				b
<b>Σ Experiência Profissional</b>		a+b	50%	
<b>Formação Profissional (FP)</b>				
<i>Formação na área técnica</i>				
<i>Formação na área da Gestão/Liderança</i>				
<b>Σ Formação Profissional</b>			25%	
			<b>Nota Final</b>	

221

222 \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

223 O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
João Paulo Gomes de Almeida  
Monteiro

\_\_\_\_\_  
Filipe Miguel Cruz Queirós  
Nascimento

\_\_\_\_\_  
Miguel Maria Horta  
Costa Arrobas da Silva

224



225

**ANEXO II - Ficha de Entrevista Pública**

226

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

227

228

**Nome do Candidato:** \_\_\_\_\_

229

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

230

231

232

233

$$EP = \frac{\begin{matrix} \text{C1} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C2} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C3} \\ \square \end{matrix} + \begin{matrix} \text{C4} \\ \square \end{matrix}}{4} = \square$$

234

4

235

\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2016

236

O Júri,

O Presidente do Júri

O Vogal Efetivo

O Vogal Efetivo

\_\_\_\_\_  
*João Paulo Gomes de Almeida Monteiro*

\_\_\_\_\_  
*Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento*

\_\_\_\_\_  
*Miguel Maria Horta Costa Arrobas da Silva*

237

