



1

2

## **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA**

3

### **Chefe de Divisão de Fiscalização, Obras e Infraestruturas (DFEI)**

4

#### **Ata número um**

5 No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas  
6 18h00m, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de setembro de  
7 2015, em conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, alterada pela  
8 Lei n.º 82-B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à administração local do  
9 Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação  
10 dada pelas Leis n.º 51/2005, de 30 de agosto, n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 3 -  
11 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  
12 128/2015, de 3 de setembro, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe  
13 de Divisão de Fiscalização, Obras e Infraestruturas (DFEI), Direção Intermédia de 2.º grau,  
14 estando presentes, Marina Pereira, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e  
15 os vogais Bernardo Maria Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André Costa  
16 Martins Espinheira, Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das  
17 responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

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

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

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

31

32

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: Arquitetura e construção, e Construção civil e  
37 engenharia civil.

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
<b>Habilitação Académica (HA)</b>	<b>Licenciatura na área:</b> Arquitetura e construção Construção civil e engenharia civil	<b>Mestrado na área:</b> Arquitetura e construção Construção civil e engenharia civil	<b>Doutoramento na área:</b> Arquitetura e construção Construção civil e engenharia civil

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 de projetos técnicos de execução de obras de edifícios e equipamentos ou fiscalização de obras
4	Até 4 anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de execução de obras de edifícios, equipamentos ou infraestruturas
8	Até 6 anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de

Valoração	Tipologia de experiência profissional
	execução de obras de edifícios, equipamentos ou infraestruturas
10	Até 10 anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de execução de obras de edifícios, equipamentos ou infraestruturas
12	10 ou mais anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de execução de obras de edifícios, equipamentos ou infraestruturas
14	Até 4 anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras
16	Até 6 anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras
18	Até 10 anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras

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 5 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 20 elementos.
8	Até 5 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 20 elementos.
10	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 20 elementos.
12	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 20 elementos.
14	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 20 elementos.
16	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 20 elementos.
18	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 20 elementos.
20	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 20 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 Fiscalização, Obras e Infraestruturas	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 Fiscalização, Obras e Infraestruturas,  
117 nomeadamente as relacionadas com código dos contratos públicos, gestão e fiscalização de  
118 obras, software de desenho técnico, segurança, higiene e saúde no trabalho, prevenção de  
119 riscos laborais, planeamento urbanístico, ordenamaneto do território e gestão de  
120 empreendimentos municipais

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

122 • A um mês correspondem 120 horas

123 • A uma semana 30 horas

124 • A um dia 6 horas

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

126

127 Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação

128 Curricular inferior a 10,000 valores.

129

130

131

**III- Entrevista Pública (EP)**

132

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

<b>Competência 1</b>
<b>Compromisso e Serviço Público e Orientação para a Segurança: Atuar de acordo com os princípios éticos da AP, cumprir e fazer cumprir regras de segurança e utilizar sistemas de controlo e verificação.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No âmbito da sua atividade aplica os princípios da legalidade e de conduta ética do serviço público.</li> <li>• Demonstra compromisso pessoal com os valores do serviço público e com a missão da organização, através dos seus atos e aplicação dos princípios deontológicos.</li> <li>• Cumpre e assegura o cumprimento das normas e procedimentos relativos à segurança, higiene e saúde no trabalho.</li> <li>• Utiliza e fomenta a utilização de sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a segurança.</li> </ul>

137

<b>Competência 2</b>
<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.</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>• Acompanha, controla e avalia a execução dos projetos e atividades de forma rigorosa, assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.</li> <li>• Revê e ajusta o planeamento efetuado, mantendo-o atualizado e adaptando-o a alterações e circunstâncias imprevistas.</li> </ul>

138

<b>Competência 3</b>
<b>Liderança e Representação Institucional: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, representar a organização e transmitir uma imagem credível.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>

- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades
- Representa o serviço e/ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais.

139

<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>

140

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

143 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada  
 144 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

145

146 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada  
 147 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

148

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

152

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

153

4

154 Em que:

155 EP = Entrevista Pública

156 C1 = Competência 1

157 C2 = Competência 2

158 C3 = Competência 3

159 C4 = Competência 4

160

161

#### IV- Classificação Final

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

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

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

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

175

$$CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

176 Em que:

177 CF = Classificação Final

178 AC = Avaliação Curricular

179 EP= Entrevista Pública

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

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

184 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;

185 2- Tempo de serviço em funções de direção;

186 3- Habilitação Académica

187 **IV – Seleção do Candidato**

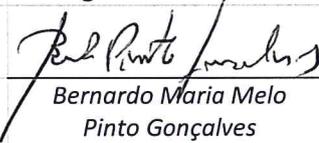
188 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.  
189 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das  
190 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes  
191 candidatos.

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

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

197 17 de dezembro de 2015

198 O Júri,

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

199

200

201

**ANEXO I**

202

**Ficha de Avaliação Curricular**

203

204

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

205

**CHEFE DE DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO, OBRAS E INFRAESTRUTURAS (DFEI)**

206

207 **Nome do Candidato:**

208 \_\_\_\_\_

209

210

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

211

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.

214

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

215

216

**ANEXO II**

217

**Ficha de Entrevista Pública**

218

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

219

**CHEFE DE DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO, OBRAS E INFRAESTRUTURAS (DFEI)**

220

221

222 **Nome do Candidato:**

223

\_\_\_\_\_

224

225

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

226

227

228

229

$$EP = \frac{\begin{matrix} C1 & C2 & C3 & C4 \\ \boxed{\phantom{00}} & \boxed{\phantom{00}} & \boxed{\phantom{00}} & \boxed{\phantom{00}} \end{matrix}}{4}$$

230

231

232

233

$$EP = \boxed{\phantom{00}}$$

234

235