

1

2

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA**

3

**Chefe de Divisão de Obras de Vias e Infraestruturas (DOVI)**

4

**Ata número um**

5 No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 15:30,  
6 reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de setembro de 2015, em  
7 conformidade com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de Agosto, alterada pela Lei n.º 82-  
8 B/2014, de 31 de Dezembro, que procedeu à adaptação à administração local do Estatuto do  
9 Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação dada pelas  
10 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  
11 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  
12 de setembro, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe de Divisão de  
13 Obras de Vias e Infraestruturas (DOVI), Direção Intermédia de 2.º grau, estando presentes,  
14 Alexandra Duarte, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Filipe  
15 Miguel Cruz Queirós Nascimento, Diretor Municipal, e Miguel Maria Horta Costa Arrobas Silva,  
16 Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades  
17 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 carácter 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 requisitos previstos no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, e licenciados nas seguintes áreas de formação académica: Engenharia e técnicas afins, Construção civil e 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 regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual, sendo esta a seguinte: *“A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da 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 a equiparação legalmente reconhecida;

50

51

b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em área afins, na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), nas áreas identificadas no quadro de valoração desse parâmetro, bem como o exercício de funções de coordenação, desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), ou o exercício de cargos de direção intermédia.

52

53

54

55

56

57

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

58

59

60

61

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

62

63

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</b> na área: Engenharia e técnicas afins Construção civil e engenharia civil	<b>Mestrado</b> na área: Engenharia e técnicas afins Construção civil e engenharia civil	<b>Doutoramento</b> na área: Engenharia e técnicas afins 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 fiscalização de obras em edifícios e equipamentos ou de projetos técnicos de execução de obras de vias e infraestruturas
4	Até 4 anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras (vias e infraestruturas)

Valoração	Tipologia de experiência profissional
8	Até 6 anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras (vias e infraestruturas)
10	Até 10 anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras (vias e infraestruturas)
12	10 ou mais anos em funções técnicas na área de fiscalização de obras (vias e infraestruturas)
14	Até 4 anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de execução de obras de vias e infraestruturas
16	Até 6 anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de execução de obras de vias e infraestruturas
18	Até 10 anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de execução de obras de vias e infraestruturas
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área de projetos técnicos de execução de obras de vias e infraestruturas

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 15 elementos.
8	Até 5 anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 15 elementos.
10	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 15 elementos.
12	Até 5 anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 15 elementos.
14	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com menos de 15 elementos.
16	5 ou mais anos de experiência em funções de coordenação de equipas com mais de 15 elementos.
18	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com menos de 15 elementos.
20	5 ou mais anos de experiência em funções de direção de equipas com mais de 15 elementos.

93

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

96 **EP= (EPTx40%) + (EPCDx60%)**

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 Obras de Vias 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 Obras de Vias 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 e manutenção de redes públicas de águas pluviais, ordenamento do território  
120 e gestão de 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: Planejar 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 Cooperação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa e ter um papel ativo e cooperante.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>

- Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentando a partilha de responsabilidades.
- Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.
- Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador.

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

*Handwritten marks: a circled 'A' and some scribbles.*

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**

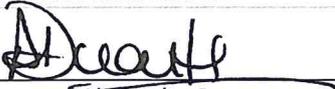
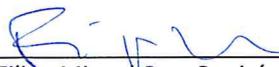
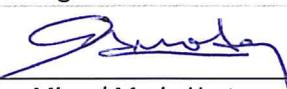
188 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.  
189 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das  
190 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes  
191 candidatos.

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
 Alexandra Duarte	 Filipe Miguel Cruz Queirós Nascimento	 Miguel Maria Horta Costa Arrobas Silva

199

200

201

**ANEXO I**

202

**Ficha de Avaliação Curricular**

203

204

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

205

**CHEFE DE DIVISÃO DE OBRAS DE VIAS E INFRAESTRUTURAS (DOVI)**

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  
212 valoração até às milésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas  
213 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

3.

216

**ANEXO II**

217

**Ficha de Entrevista Pública**

218

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

219

**CHEFE DE DIVISÃO DE OBRAS DE VIAS E INFRAESTRUTURAS (DOVI)**

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

**C1                      C2                      C3                      C4**

228

+  +  +

229

**EP =**

230

**4**

231

232

233

**EP=**

234

235