

Parecer da Perita designada,

*Dada a dor, etc. que ferece  
o seu corpo - Sei do particular*

Professora Maria Augusta de Jesus Fernandes

*e aceite, como se vedesse  
seu mérito. 2017.01.30*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE UM CHEFE DE DIVISÃO DE  
INFRAESTRUTURAS E OBRAS MUNICIPAIS (DIOM)**

**Proposta de definição de critérios<sup>1</sup>**

No dia trinta de janeiro de dois mil e dezassete, nas instalações da Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), Rua Filipe Folque, n.º 44, Lisboa, esteve presente, pelas 15 horas, a Senhora Professora Mestre Maria Augusta de Jesus Fernandes, do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Lisboa, enquanto personalidade de reconhecido mérito profissional, nos termos da Proposta n.º 89/P/2016 de 7 de setembro, do Município da Azambuja aprovada em sessão ordinária da Assembleia Municipal da Azambuja realizada a 22 de setembro de 2016, em conformidade com o n.º 5 do 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, com vista ao desenvolvimento do procedimento concursal para recrutamento e seleção para o cargo de Chefe da Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais, Direção Intermédia de segundo grau, para o Município da Azambuja, com o Perfil do Cargo apresentado no anexo I.

Tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, foram definidos:

1. Os requisitos legais exigíveis para o exercício do cargo;
2. Os critérios de avaliação curricular, por referência ao perfil do cargo;
3. Os critérios de apreciação e ponderação da Entrevista Pública;

<sup>1</sup> Do interveniente nos termos do n.º 8 do artigo 21.º do Estatuto do Pessoal Dirigente

4. A ponderação a atribuir a cada um dos itens (avaliação curricular e entrevista pública), no cálculo final.

Face ao exposto, no presente procedimento concursal, será aplicado, na seleção, para além do método obrigatório de Entrevista Pública, o método de seleção Avaliação Curricular, com caráter eliminatório.

Os resultados de todas as fórmulas a aplicar serão expressos até às milésimas e, no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública, o arredondamento será feito, também até às milésimas, para a unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior ou igual ou superior a cinco, respetivamente.

## II - Requisitos de Admissão

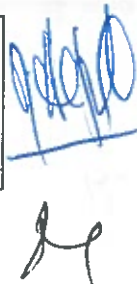
Serão admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos licenciados, preferencialmente na área de formação académica, "Construção Civil e Engenharia Civil, que detenham os requisitos previstos no artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, nomeadamente, trabalhadores em funções públicas contratados ou designados por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e competência técnica para o exercício de funções de direção que reúnam 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

## III - Avaliação curricular (AC)

A definição de Avaliação Curricular a adotar é a 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".

Assim, decidiu considerar na Avaliação Curricular os seguintes critérios:

- a) Habilitação académica (HA)
- b) Experiência Profissional (EPr)
- c) Formação Profissional (FP)



- 60 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou a  
61 equiparação legalmente reconhecida;
- 62 b) **Experiência Profissional (EPr)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de atividade  
63 para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, na carreira de técnico  
64 superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), nas áreas identificadas no  
65 quadro de valoração desse parâmetro, bem como o exercício de funções de coordenação,  
66 desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada (funções com grau de  
67 complexidade 3), ou o exercício de cargos de direção intermédia.
- 68 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento  
69 profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem como as que se  
70 encontrem relacionadas com as funções de direção.

71

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

75 
$$AC = (HA \times 25\%) + (EPr \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

76 Em que:

77 AC = Avaliação Curricular

78 HA = Habilitações Académicas

79 EPr = Experiência Profissional

80 FP = Formação Profissional

81

## 82 **Parâmetro Habilitação Académica**

83 Na avaliação do parâmetro **Habilitação Académica (HA)**, foi decidido valorar a habilitação, por grau  
84 e de forma cumulativa entre eles, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja  
85 detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de  
86 acordo com os critérios indicados na tabela infra.

Habilitação	Descrição	Valoração
<b>Fora da área de formação</b>	Licenciatura em área distinta da área CNAEF	10 valores
	Mestrado em área distinta da área CNAEF	+ 2 valores
	Doutoramento em área distinta da área CNAEF	+ 3 valores

<b><u>Dentro da área de formação</u></b>	Licenciatura na área CNAEF	15 valores
	Mestrado na área CNAEF	+ 4 valores
	Doutoramento na área CNAEF	+ 5 valores

87 **NOTA 1:** A nota máxima corresponde a 20 valores

88 **NOTA 2:** A aplicação da CNAEF (Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela  
89 Portaria n.º 256/2005, de 16 de março) aos cursos de licenciatura, mestrado ou doutoramento a  
90 utilizar será a disponibilizada pela DGEEC - Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência  
91 (<http://www.dgeec.mec.pt/np4/171/>).  
92

#### 93 **Parâmetro Experiência Profissional**

96 Na avaliação do parâmetro **Experiência Profissional (EPr)**, não pode a pontuação atribuída  
97 ultrapassar os 20 valores, sendo a valoração desta obtida de acordo com a tabela infra.

98  
99 Os critérios a considerar terão em consideração o efetivo exercício de funções na área de atividade  
100 para a qual o procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, bem como outras capacitações  
101 adequadas, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional, de acordo  
102 com o seguinte quadro:

<b>Experiência Profissional</b>		
	<b>Distintas da área a concurso</b>	<b>Na área a concurso</b>
Sem experiência	0 valores	0 valores
Inferiores a 5 anos	4 valores	14 valores
Entre 5 e 6 anos	8 valores	16 valores
Entre 7 e 10 anos	10 valores	18 valores
Mais de 10 anos	12 valores	20 valores

104

105

106 **Duração da experiência das funções de coordenação/direção e dimensão das equipas:**

<b>Tipologia de Experiência Profissional</b>			
<b>Experiência</b>	<b>N.º de Elementos na Equipa</b>	<b>Funções de Coordenação</b>	<b>Funções de Direção</b>
Sem experiência	N.A.	0 valores	0 valores
Até 3 anos	Menos de 15 elementos	4 valores	10 valores
Até 3 anos	Mais de 15 elementos	8 valores	12 valores
3 ou mais anos	Menos de 15 elementos	14 valores	18 valores



3 ou mais anos	Mais de 15 elementos	16 valores	20 valores
----------------	----------------------	------------	------------

107

108

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

111 
$$EPr = (EPT \times 40\%) + (EPCD \times 60\%)$$

112

113 Em que:

114 **EPr**= Classificação na Experiência Profissional

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

116 **EPCD**= Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Coordenação  
117 e/ou Direção

118

#### 119 Parâmetro Formação Profissional (FP)

120 Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, são de considerar todas as ações de  
121 formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer para a formação profissional na área técnica  
122 indicada, quer para a formação profissional relacionada com funções de direção, nomeadamente as  
123 previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril e na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

124

125 Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários,  
126 encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas  
127 por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte, e respetiva valoração

128

129 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

130

- Duração da ação,

131

- Âmbito da formação, indicado no quadro seguinte,

Valoração	Formação na área de Infraestruturas e Obras Municipais	Formação na área da Gestão Autárquica
2	Menos de 50 horas de formação	Menos de 30 horas de formação
4	Entre 50 a 100 horas de formação	Entre 30 e 50 horas de formação
6	Entre 101 a 150 horas de formação	Entre 51 e 100 horas de formação
8	Entre 151 a 200 horas de formação	Entre 101 e 120 horas de formação
10	Mais de 200 horas de formação	Mais de 120 horas de formação



M

Nota: A formação nas colunas é sumativa, até perfazer o máximo de 16 valores.

Os candidatos que tiverem frequentado o Curso de Gestão Pública na Administração Local (GEPAL) o Curso de Estudos e Formação para Altos Dirigentes da Administração Local (CEFADAL) e o Programa de Gestão Avançada na Administração Local (PROGAL), terão uma bonificação de 4 valores, não podendo ultrapassar os 20 valores

Os candidatos que tiverem frequentado ações de formação em áreas comportamentais terão uma bonificação de 1 valor, não podendo ultrapassar os 20 valores, desde que tenham tido o mínimo de 14 horas de formação.

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

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

Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação na Avaliação Curricular inferior a 9,500 valores.



#### IV - Entrevista Pública (EP)

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

##### Competência 1

**Compromisso com o Serviço Público e Orientação para a Segurança:** Atuar de acordo com os princípios éticos da Administração Pública, cumprir e fazer cumprir regras de segurança e utilizar sistemas de controlo e verificação.

##### Comportamentos associados à competência:

- No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e os valores do Serviço Público.
- Demonstra compromisso pessoal com a missão da organização e integridade na sua atuação, aplicando os princípios deontológicos.
- 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 de verificação para identificar eventuais anomalias, prevenindo situações de risco e garantindo a segurança.

##### Competência 2

**Planeamento, Organização e orientação para resultados:** Estabelecer objetivos e planear a atividade, identificar e organizar os recursos, ser metódico e eficaz, monitorizar e avaliar.

##### Comportamentos associados à competência:

- Estabelece objetivos claros e planeia as atividades, definindo prioridades e possibilitando a introdução de ajustamentos necessários.
- Identifica e organiza os recursos necessários à realização das tarefas, tendo em conta os objetivos a alcançar.
- Executa o seu trabalho de forma sistemática, metódica e ordenada, gerindo o tempo com eficácia.
- Monitoriza e avalia a execução de projetos e das atividades, atingindo sistematicamente os objetivos estabelecidos.

##### Competência 3

**Liderança e Representação Institucional:** Assumir responsabilidades, construir espírito de equipa, atuar com iniciativa e autonomia, representar o serviço e ser autoconfiante.

##### Comportamentos associados à competência:

- Assume responsabilidade por ações, projetos e pessoas construindo um espírito de equipa e resolvendo conflitos.
- Atua com iniciativa e autonomia dando orientações claras e delegando tarefas.
- Representa o serviço e/ou a organização em grupo de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais, ajustando o seu estilo de relacionamento.

#### Competência 4

**Tolerância à pressão e contrariedades: Manter-se produtivo, mantendo 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.

174

175 A metodologia, abaixo indicada, é a adotada para a classificação em cada uma das competências.

176 Para cada competência, a classificação será realizada de acordo com o quadro seguinte:

Não evidencia comportamentos associados à competência em avaliação.	0 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 (4) associados à competência em avaliação.	20 valores

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

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

182 Em que:

183 EP = Entrevista Pública

184 C1 = Competência 1

185 C2 = Competência 2

186 C3 = Competência 3

187 C4 = Competência 4

188

#### Classificação Final

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



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

196 - as competências comportamentais essenciais ao exercício das funções inerentes ao cargo  
197 serão avaliadas com recurso à Entrevista Pública, na área do estabelecimento de um  
198 contacto pessoal, perspetivando a capacidade de adaptação do candidato ao cargo  
199 específico.

200 A classificação final será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética  
201 ponderada das classificações obtidas nos dois métodos de seleção, de acordo com a seguinte  
202 fórmula:

203 
$$CF = (AC \times 40\%) + (EP \times 60\%)$$

204

205 Em que:

206 CF = Classificação Final

207 AC = Avaliação Curricular

208 EP = Entrevista Pública

209

210 Serão considerados como não sendo detentores do perfil mínimo exigido para o exercício do cargo  
211 de direção a concurso, todos os candidatos que, aplicada a fórmula supra, obtenham um resultado  
212 inferior a 9,500 valores.

213 Em caso de igualdade da classificação, serão considerados, pela ordem apresentada, os seguintes  
214 critérios de desempate:

- 215 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular, prevalecendo a  
216 mais elevada;
- 217 2- Tempo de serviço em funções de direção, prevalecendo o maior tempo;
- 218 3- Habilitação Académica, prevalecendo o grau mais elevado, na área;
- 219 4- Habilitação Académica, prevalecendo o grau mais elevado.

220

221

222

## V – Seleção do Candidato

223

A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos no presente documento.

224

Findo o procedimento concursal, será elaborada a proposta de nomeação, com a indicação das

225

razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes

226

candidatos.

227

Foi decidido adotar fichas para o registo de elementos referentes a cada candidato e apuramento

228

de resultados, as quais fazem parte integrante da presente ata e que constituem os anexos I, II e III.

229

Foi lavrado o presente documento, que depois de lido e achado conforme, será assinado nos

230


termos da lei.

231

232

Lisboa, 30 de janeiro de 2017

233

ENTIDADE PÚBLICA, NOS TERMOS DO N.º 7 DO ART. 215.º	234
	235

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

**ANEXO I**

**PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

**Município de Azambuja**

**CARGO: Dirigente intermédio de 2.º grau - Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais**

**UNIDADE ORGÂNICA: Divisão Infraestruturas e Obras Municipais**

**DATA: 24/10/2016**

Nº do Processo: C 9/2016



### A 1 - DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO

## A 2 - DADOS DO INTERLOCUTOR



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten mark]*

### A 3 - DADOS DOS POSTOS DE TRABALHO/CARGO

#### I - IDENTIFICAÇÃO DO CARGO

**Categoria:** Técnico Superior **Cargo:** Dirigente intermédio de 2.º grau – Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais

A informação referente ao posto de trabalho /cargo a que o presente perfil diz respeito, é apresentada nos quadros seguintes.

#### Enquadramento na estrutura orgânica:

Área de atividade	Unidade Orgânica	Enquadramento da Unidade Orgânica no Município/Composição da Unidade Orgânica	Total de trabalhadores (da unidade orgânica):
Infraestruturas e Obras Municipais	Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais	Hierarquicamente dependente do Presidente da Câmara Municipal	75

### Descrição das atividades da Unidade Orgânica

- Planear, promover e executar projetos de infraestruturas várias, saneamento básico e abastecimento de água;
- Programar, promover, executar e ou controlar obras de interesse municipal;
- Promover e fiscalizar as obras executadas por empreitada;
- Promover as ações necessárias com vista à defesa e melhoria do meio ambiente;
- Assegurar a gestão dos sistemas municipais de abastecimento de água, de saneamento de águas residuais e de resíduos sólidos, diretamente ou através da fiscalização da atividade das concessionárias;
- Assegurar a promoção e a valorização dos espaços verdes;
- Estabelecer as ligações com as empresas concessionárias de água, eletricidade, gás, telefones, televisão por cabo e outras;
- Assegurar a colocação e manutenção da sinalização vertical e horizontal do trânsito na área do Município;
- Gerir os equipamentos, viaturas e oficinas;
- Desenvolver os trabalhos que, no âmbito da sua competência, lhe sejam solicitados pela Câmara;
- Assegurar a elaboração de projetos de edifícios e infraestruturas de promoção municipal, bem como os projetos de especialidades complementares;
- Garantir a execução de obras de interesse municipal, nos domínios das infraestruturas e dos equipamentos coletivos, através de meios técnicos e logísticos do Município, ou em colaboração com outras entidades públicas e privadas, bem como garantir a fiscalização das empreitadas de obras públicas promovidas pelo Município;
- Promover os procedimentos de contratação pública necessários e adequados à formação de contratos de empreitadas de obras públicas, previstas para o desenvolvimento das atribuições municipais, nomeadamente, garantindo a elaboração das peças de procedimento e a utilização da plataforma de contratação pública;
- Dirigir e administrar as obras municipais a realizar por empreitada, incluindo a realização de autos de consignação, de medição de trabalhos e de receção de obras;
- Organizar e manter organizado um ficheiro de empreiteiros de obras públicas, bem como uma tabela de preços unitários;
- Organizar e manter atualizado um ficheiro de estudos e projetos de obras municipais no âmbito do respetivo setor;
- Fiscalizar a execução de obras e empreitadas;
- Fiscalizar as obras de urbanização sempre que não forem realizadas pelo município;
- Apreciar os pedidos de licenciamento dos projetos de especialidade de obras particulares na área de intervenção da DIOM;
- Coordenar, fiscalizar e licenciar as atividades das concessionárias e das empresas de telecomunicações na utilização do subsolo e ocupação do espaço público;
- Organizar e manter atualizado o cadastro das infraestruturas do subsolo;
- Desenvolver as atividades relativas à iluminação pública;
- Praticar todos os atos não explicitamente referidos, mas necessários e inerentes ao cabal e completo desempenho da sua missão e que visem a prossecução dos objetivos que anualmente lhe forem fixados.





azambuja  
Município



INSTITUTO DE QUALIFICAÇÃO  
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS



## Objetivo da função e descritivo de atividades

Área de atividade	Descritivo das atribuições e competências do cargo Dirigente Intermédio de 2.º grau – Chefe de Divisão de
Infraestruturas e Obras Municipais	Submeter a despacho do Presidente da Câmara ou a deliberação do Conselho de Administração dos serviços municipalizados, devidamente instruídos e informados, os assuntos que dependam da sua resolução;
	Receber e fazer distribuir pelos serviços da unidade orgânica a correspondência a eles referente;
	Propor ao Presidente da Câmara Municipal ou ao Conselho de Administração dos serviços municipalizados tudo o que seja do interesse dos órgãos referidos;
	Colaborar na elaboração dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios e contas;
	Estudar os problemas de que sejam encarregados pelo Presidente dos órgãos executivos e propor as soluções adequadas;
	Promover a execução das decisões do Presidente e das deliberações dos órgãos executivos nas matérias que interessam à respetiva unidade orgânica que dirige;

H

*[Handwritten signature]*



azambuja  
Municipais



DIREÇÃO GERAL DA QUALIFICAÇÃO  
DOS TRABALHADORES E FUNÇÕES PÚBLICAS



Infraestruturas e Obras Municipais	Definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirijem, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;
	Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividade e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;
	Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação dos serviços na sua dependência;
	Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos e promover a aproximação à sociedade e a outros serviços públicos;
	Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço, tendo em conta a satisfação do interesse dos destinatários;
	Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho, apoiando e motivando os trabalhadores e proporcionando-lhes os adequados conhecimentos e aptidões profissionais necessários ao exercício do respetivo posto de trabalho, bem como os procedimentos mais adequados ao incremento da qualidade do serviço a prestar;
	Divulgar juntos dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como





debater e esclarecer as ações a desenvolver para o cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a assunção de responsabilidades por parte dos trabalhadores;

Proceder de forma objetiva à avaliação do mérito dos trabalhadores, em função dos resultados individuais e de grupo e à forma como cada um se empenha na prossecução dos objetivos e no espírito da equipa;

Identificar as necessidades de formação específica dos trabalhadores da sua unidade orgânica e propor a frequência das ações de formação consideradas adequadas ao suprimento das referidas necessidades, sem prejuízo do direito à autoformação;

Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores da sua unidade orgânica;

Autorizar a passagem de certidões de documentos arquivados na respetiva unidade orgânica, exceto quando contenham matéria confidencial ou reservada, bem como a restituição de documentos aos interessados.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

## Identificação das principais atividades/tarefas:

Área de atividade	Atividades/Tarefas	Grau de importância para o objetivo da função	
Infraestruturas e Obras Municipais	Assegurar a elaboração de projetos e garantir a execução de obras públicas de interesse municipal bem como a respetiva fiscalização.		x
	Promover os procedimentos de contratação pública necessários às atividades desenvolvidas pela Unidade orgânica (projetos, empreitadas, aquisições de bens e serviços).		x
	Coordenar a execução de obras municipais por administração direta.		x
	Estudar e promover a execução das decisões do Presidente e das deliberações dos órgãos executivos nas matérias que interessam à respetiva Unidade Orgânica que dirige.		x
	Coordenar o serviço de Ambiente e Serviços Urbanos (SASU) no respeitante à salubridade e higiene pública, conservação e manutenção de espaços verdes e defesa da qualidade ambiental.	x	
	Assegurar a gestão dos sistemas municipais de abastecimento de água, saneamento de águas residuais e resíduos sólidos diretamente ou através de	x	



a z a m b u j a  
M u n i c i p a l i d a d e



DIREÇÃO GERAL DA QUALIFICAÇÃO  
DOS TRABALHADORES EM FUNÇÕES PÚBLICAS



fiscalização da atividade de concessionárias.			
Coordenar o Parque Oficial – oficinas, equipamentos e viaturas.		x	
Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes, com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar.		x	
Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos.		x	
Apreciar pedidos de licenciamento de projetos de especialidades e obras particulares na área de intervenção da DIOM.		x	
Coordenar a organização e atualização dos cadastros de infraestruturas existentes no espaço público municipal.		x	
Participar no planeamento, elaboração e gestão de candidaturas a fundos comunitários.		x	
Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados à eficaz prestação do serviço.		x	





1

2 **II- CARATERIZAÇÃO RELACIONAL DO CARGO**

3

4 **Relacionamentos institucionais:**

Área de atividade	Interlocutores habituais	Tipo de contactos
Infraestruturas e Obras Municipais	Colegas Superiores Subordinados Serviços Público em geral	Informar Aconselhar Disciplinar Comunicar em Público Representar a Organização Entrevistar Cooperar em equipas de trabalho

5

6

7 **Interações com outras unidades Orgânicas**

Área de atividade	Tipo de interação estabelecida com as outras Unidades Orgânicas
Infraestruturas e Obras Municipais	Intermediar e promover a articulação funcional e sistematizada com as diversas unidades orgânicas de modo a garantir a eficácia dos procedimentos, a agilização processual e a economia de recursos.

8

9 **Interações com outros organismos da Administração Pública**

Área de atividade	Tipo/âmbito da interação estabelecida com outros Organismos da Administração Pública
Infraestruturas e Obras Municipais	Coordenar atividade e programas de interesse e âmbitos comuns, em articulação com organismos da administração pública.

10

11



12

13 **Representação Institucional**

Área de atividade	Âmbito da representação institucional associada ao cargo	Descrição da representação institucional associada ao cargo
Infraestruturas e Obras Municipais	Nacional e Local. Entidades Públicas e Entidades Privadas.	Assegurar a representação do Presidente e/ou da entidade, nos atos que este determinar, com os órgãos e estruturas do poder central, regional e local e outras entidades públicas e privadas.

14

15 **III- FORMAÇÃO ACADÉMICA E PROFISSIONAL**

Área de atividade	Habilitação mínima exigida para o exercício do cargo
Infraestruturas e Obras Municipais	Licenciatura

16

Área de atividade	Áreas de formação académica mais adequadas para o exercício do cargo
Infraestruturas e Obras Municipais	Construção Civil Engenharia Civil

17

Área de atividade	Área de formação profissional mais relevante exigida para o exercício do cargo / Carga horária mínima
Infraestruturas e Obras Municipais	Curso específico para Administração Autárquica (GEPAL, CEFADAL, PROGAL) ≥160 horas Código dos Contratos Públicos – até 50 horas Código do Procedimento Administrativo – até 50 horas Fiscalização de Obras – até 50 horas Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho – até 50 horas



18

19 **IV – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

20

21 **Experiência profissional mais relevante e respetivas áreas, que poderão permitir um melhor**  
22 **desempenho das funções inerentes ao cargo**

Área de atividade	Descrição da experiência profissional
Infraestruturas e Obras Municipais	Experiência na área do cargo a recrutar enquanto técnico superior e Dirigente.

23

24 **Importância da experiência prévia em funções de direção por grau: 1-Nada importante; 2-pouco**  
25 **importante; 3-importante; 4-bastante importante; 5-extremamente importante**

Área de atividade	Grau de importância da experiência em funções de direção
Infraestruturas e Obras Municipais	Importante

26

27 **Importância da experiência prévia em funções de coordenação/gestão de equipas por grau: 1-**  
28 **Nada importante; 2-pouco importante; 3-importante; 4-bastante importante; 5-extremamente**  
29 **importante**

Área de atividade	Grau de importância da experiência em funções de coordenação/gestão de equipas
Infraestruturas e Obras Municipais	Importante

30

31

32 **Duração mínima de prévia experiência em funções de coordenação/gestão de equipas**

Área de atividade	Duração da experiência em funções de coordenação/gestão de equipas
Infraestruturas e Obras Municipais	Superior a 3 anos.

33

34



35

36 **Dimensão das equipas coordenadas**

Área de atividade	É fator relevante na experiência de coordenação/gestão de equipas	Dimensão desejável da equipa coordenada
Infraestruturas e Obras Municipais	Sim	15

37

38 **Importância da experiência prévia em funções técnicas por grau: 1-Nada importante; 2-pouco**  
39 **importante; 3-importante; 4-bastante importante; 5-extremamente importante**

Área de atividade	Grau de importância	Experiência prévia em funções técnicas
Infraestruturas e Obras Municipais	Extremamente importante	Coordenação, acompanhamento e fiscalização de obras por empreitada
	Extremamente importante	Coordenação de equipas de trabalho e respetiva avaliação (SIADAP)
	Bastante importante	Coordenação da execução de estudos e projetos no âmbito da Unidade Orgânica
	Bastante importante	Coordenação de obras municipais por administração direta
	Bastante importante	Coordenação e participação em processos de contratação pública

40

41

42

43

44

45

46

47

48

49



50 **V – COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS**

51 **Competências comportamentais mais relevantes para o exercício do cargo** (as consideradas  
52 essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função.)

Área de atividade	Competências comportamentais mais relevantes para o cargo
Infraestruturas e Obras Municipais	<p><b>Compromisso com o Serviço Público e Orientação para a Segurança:</b> Atuar de acordo com os princípios éticos da Administração Pública, cumprir e fazer cumprir regras de segurança e utilizar sistemas de controlo e verificação.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e os valores do Serviço Público.</li><li>• Demonstra compromisso pessoal com a missão da organização e integridade na sua atuação, aplicando os 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 de verificação para identificar eventuais anomalias, prevenindo situações de risco garantindo a segurança.</li></ul> <p><b>Planeamento, Organização e Orientação para Resultados:</b> Estabelecer objetivos e planear a atividade, identificar e organizar os recursos, ser metódico e eficaz, monitorizar e avaliar.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Estabelece objetivos claros e planeia as atividades, definindo prioridades e possibilitando a introdução de ajustamentos necessários.</li><li>• Identifica e organiza os recursos necessários à realização das tarefas, tendo em conta os objetivos a alcançar.</li><li>• Executa o seu trabalho de forma sistemática, metódica e ordenada, gerindo o tempo com eficácia.</li><li>• Monitoriza e avalia a execução de projetos e das atividades, atingindo sistematicamente os objetivos estabelecidos.</li></ul> <p><b>Liderança e Representação Institucional:</b> Assumir responsabilidades, construir espírito de equipa, atuar com iniciativa e autonomia, representar o serviço e ser autoconfiante.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Assume responsabilidade por ações, projetos e pessoas construindo um espírito de equipa e resolvendo conflitos.</li><li>• Atua com iniciativa e autonomia dando orientações claras e delegando tarefas.</li><li>• Representa o serviço e/ou a organização em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.</li><li>• Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais, ajustando o seu estilo de relacionamento.</li></ul>



**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.

- Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém 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.

53

54

55

56

57

58

59

60

61

62

63

64

65

66

67

68

69

70

71

72

73

74

## ANEXO II

### Ficha de Avaliação Curricular

#### PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

#### Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais (DIOM)

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

#### AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

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.

Critérios da Avaliação Curricular	Ponderação atribuída	Ponderação atribuída ( $\Sigma$ Pontuação)	Resultado
<b>Habilitação Académica (HA)</b>	n.a.	25%	
<b>Experiência Profissional (EPr)</b>			
<i>Funções Técnicas</i>	40%	50%	
<i>Funções Coordenação/Direção</i>	60%		
<b>Formação Profissional (FP)</b>			
<i>Formação em qualquer área</i>	n.a.		
<i>Formação na área da Gestão Autárquica</i>	n.a.	25%	
<b>Nota Final</b>			

n.a. – não aplicável

**ANEXO III**

**Ficha de Entrevista Pública**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

**Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais (DIOM)**

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

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

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

EP=

**Temas Abordados:**

21

2

115  
116  
117  
118  
119  
120  
121  
122  
123  
124  
125  
126  
127  
128  
129  
130  
131  
132  
133  
134  
135  
136  
137  
138  
139  
140  
141  
142

**ANEXO IV**

**Ficha Final**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

**Chefe de Divisão de Infraestruturas e Obras Municipais (DIOM)**

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

MÉTODOS DE SELEÇÃO	VALORAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Avaliação Curricular	40%	
Entrevista Pública de Seleção	60%	
NOTA FINAL		