



1

2

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA**

3

**Chefe de Divisão de Contabilidade, Controlo e Disponibilidades (DCCD)**

4

**Ata número um**

5 No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas  
6 15h30m, 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 Contabilidade, Controlo e Disponibilidades (DCCD), Direção Intermédia de 2.º  
14 grau, estando presentes, Marina Pereira, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do  
15 Júri, e os vogais Bernardo Maria Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André  
16 Costa Martins Espinheira, Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas  
17 e das 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: Contabilidade e fiscalidade, Gestão e Administração,  
37 e Auditoria.

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> Contabilidade e fiscalidade Gestão e Administração Auditoria	<b>Mestrado na área:</b> Contabilidade e fiscalidade Gestão e Administração Auditoria	<b>Doutoramento na área:</b> Contabilidade e fiscalidade Gestão e Administração Auditoria

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 da contabilidade pública e controlo interno.
4	Até 2 anos em funções técnicas na área de contabilidade pública e controlo interno a nível nacional ou regional.
8	Até 2 anos em funções técnicas na área de contabilidade pública e controlo interno a nível local.

Valoração	Tipologia de experiência profissional
10	Até 4 anos em funções técnicas na área de contabilidade pública e controlo interno a nível nacional ou regional.
12	Até 4 anos em funções técnicas na área de contabilidade pública e controlo interno a nível local.
14	Entre 4 e 9 anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo a nível nacional ou regional.
16	10 ou mais anos em funções técnicas na área de contabilidade pública e controlo interno a nível nacional ou regional.
18	Entre 4 e 9 anos em funções técnicas na área de contabilidade pública e controlo interno a nível de intervenção local.
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área de contabilidade pública e controlo interno a nível de intervenção local.

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

93

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

96 **EP= (EPTx50%) + (EPCDx50%)**

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 Contabilidade, Controlo e Disponibilidades	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 Contabilidade, Controlo e Disponibilidades,  
117 nomeadamente as relacionadas com Contabilidade, Controlo Financeiro e Gestão de  
118 Disponibilidades, nomeadamente as relacionadas com POCAL, contabilidade autárquica,  
119 consolidação de contas, regime jurídico e financeiro autarquias locais e da atividade  
120 empresarial local, auditoria e controlo interno, fiscalidade, lei dos compromissos e  
121 pagamentos em atraso.

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

123 • A um mês correspondem 120 horas

124 • A uma semana 30 horas

125 • A um dia 6 horas

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

127

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

130

131

132 **III- Entrevista Pública (EP)**

133

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

Competência 1
<b>Compromisso com o Serviço Público e Orientação para Resultados: Atuar de acordo com os princípios éticos da AP, ser disponível, comprometer-se com os resultados, assumir objetivos exigentes e fomentar a participação para melhoria dos resultados.</b>
<b>Comportamentos associados à competência:</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e deontológicos do serviço público, respeitando as normas e regulamentos.</li> <li>• Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores.</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>• Adota estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, garantindo a qualidade dos resultados.</li> </ul>

138

Competência 2
<b>Visão Estratégica, Planeamento e Organização: Alinhar os seus objetivos com os da 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>• Alinha os objetivos e atividade do serviço com a sua visão e define metas estratégicas, no quadro de orientações recebidas, mantendo-se atento aos sinais de mudança e evolução.</li> <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 assegurando o seu desenvolvimento e a sua realização de acordo com os prazos e custos definidos.</li> </ul>

139

<b>Competência 3</b>
<b>Liderança, Cooperação e Negociação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, ser ativo e cooperante e procurar consensos.</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 fomentado a partilha de responsabilidades.</li> <li>• Promove o espírito de grupo e um clima organizacional propício à participação e cooperação.</li> <li>• Tem, em regra, um papel ativo e cooperante nos grupos de trabalho e é, por vezes, o seu dinamizador.</li> <li>• Analisa a informação relevante, aprecia as diversas alternativas e procura pontos de concordância para chegar a decisões de ganho mútuo.</li> </ul>

140

<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>

141

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

144 Quando uma competência tenha ancorados 5 comportamentos, a classificação será realizada  
145 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

146

147 Quando uma competência tenha ancorados 4 comportamentos, a classificação será realizada  
148 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

149

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

153

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

154

4

155 Em que:

156 EP = Entrevista Pública

157 C1 = Competência 1

158 C2 = Competência 2

159 C3 = Competência 3

160 C4 = Competência 4

161

162

#### IV- Classificação Final

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

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

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

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

176 
$$CF = (AC \times 30\%) + (EP \times 70\%)$$

177 Em que:

178 CF = Classificação Final

179 AC = Avaliação Curricular

180 EP= Entrevista Pública

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

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

- 185 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;  
186 2- Tempo de serviço em funções de direção;  
187 3- Habilitação Académica

188 **IV – Seleção do Candidato**

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

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

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

198 17 de dezembro de 2015

199 O Júri,

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

200

**ANEXO I**

201

**Ficha de Avaliação Curricular**

202

203

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

204

**CHEFE DE DIVISÃO DE CONTABILIDADE, CONTROLO E DISPONIBILIDADES (DCCD)**

205

206

**Nome do Candidato:**

207

\_\_\_\_\_

208

209

**AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

210

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.

213

<b>Fatores da Avaliação Curricular</b>	<b>Ponderação atribuída</b>	<b>Pontuação</b>	<b>Resultado</b>
<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>			

214

215  
216  
217  
218  
219  
220  
221  
222  
223  
224

**ANEXO II**

**Ficha de Entrevista Pública**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA**

**CHEFE DE DIVISÃO DE CONTABILIDADE, CONTROLO E DISPONIBILIDADES (DCCD)**

**Nome do Candidato:**

\_\_\_\_\_

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

225  
226  
227  
228  
229  
230  
231  
232  
233  
234

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

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

