

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

Chefe de Divisão de Contratação Pública (DCOP)

Ata número um

No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas 14h00, reuniu o júri designado por deliberação da Câmara Municipal de 7 de setembro de 2015, em conformidade com o 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, para o procedimento concursal de seleção para o cargo de Chefe de Divisão de Contratação Pública (DCOP), Direção Intermédia de 2.º grau, estando presentes, Marina Pereira, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os vogais Bernardo Maria Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André Costa Martins Espinheira, Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

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

O júri deliberou que, 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.

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

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: Gestão e Administração, Direito, e Gestão e
37 Administração Autárquica.

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:

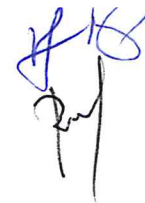
- 49 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou
50 a equiparação legalmente reconhecida;
- 51 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de
52 atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em 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 |
|-----------------------------------|---|---|---|
| Habilitação Académica (HA) | Licenciatura na área: Gestão e Administração Direito Gestão e Administração Autárquica | Mestrado na área: Gestão e Administração Direito Gestão e Administração Autárquica | Doutoramento na área: Gestão e Administração Direito Gestão e Administração Autárquica |

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 contratação pública ou gestão logística. |
| 4 | Até 2 anos em funções técnicas na área de gestão logística |
| 8 | Até 2 anos em funções técnicas na área de contratação pública |

| Valoração | Tipologia de experiência profissional |
|-----------|---|
| 10 | Até 4 anos em funções técnicas na área de gestão logística |
| 12 | Até 4 anos em funções técnicas na área de contratação pública |
| 14 | Até 6 anos em funções técnicas na área de gestão logística |
| 16 | Até 6 anos em funções técnicas na área de contratação pública |
| 18 | Até 10 anos em funções técnicas na área de gestão logística ou de contratação pública |
| 20 | 10 ou mais anos em funções técnicas na área de gestão logística ou de contratação pública |

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= (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 10 anos para a formação profissional nas áreas técnicas
106 indicadas infra, e no últimos 5 anos 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 Contratação Pública | 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 Contratação Pública, nomeadamente as
117 relacionadas com Contratação Pública, nomeadamente as relacionadas com contratação
118 pública eletrónica, gestão de projetos, direito administrativo, lei dos compromissos e
119 pagamentos em atraso, regime regime jurídico e financeiro das autarquias locais e sistemas de
120 controlo interno e externo.

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:

| Competência 1 |
|---|
| 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. |
| Comportamentos associados à competência: |
| <ul style="list-style-type: none"> • No âmbito da sua atividade aplica os princípios éticos e deontológicos do serviço público, respeitando as normas e regulamentos. • Responde com prontidão e disponibilidade às solicitações da hierarquia e dos utilizadores. • Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Assume, em regra, objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. • Fomenta a participação ativa dos seus colaboradores na produção e implementação de novas soluções para os problemas, com vista à melhoria dos resultados. |

137

| Competência 2 |
|---|
| 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. |
| Comportamentos associados à competência: |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Planeia e coordena a atividade do serviço, de acordo com os objetivos superiormente definidos. • Define prioridades para si e para o serviço, tendo em conta os objetivos a alcançar e os recursos existentes. • Distribui as responsabilidades, os projetos e tarefas pelos colaboradores de acordo com as suas competências e motivação, otimizando o potencial individual. • 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. |

138

139

| |
|--|
| Competência 3 |
| Liderança, Decisão e Cooperação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa, decidir de modo confiante e ter um papel ativo e cooperante. |
| Comportamentos associados à competência: |
| <ul style="list-style-type: none"> • Tem um trato cordial e afável com colaboradores, superiores e os diversos utentes do serviço. • Estimula a iniciativa e a autonomia, delegando tarefas e fomentado a partilha de responsabilidades. • É autoconfiante e determinado a decidir, mesmo quando se trata de opções difíceis, assumindo os resultados das suas decisões. • 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. |

140

| |
|---|
| Competência 4 |
| 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. |
| Comportamentos associados à competência: |
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. |

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**

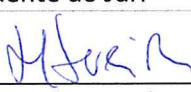
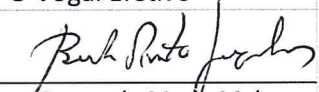
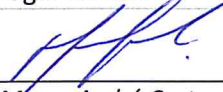
189 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.
190 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das
191 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes
192 candidatos.

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

201

202

ANEXO I

203

Ficha de Avaliação Curricular

204

205

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

206

CHEFE DE DIVISÃO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA (DCOP)

207

208

Nome do Candidato:

209

210

211

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

212

A **classificação final** deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com
213 valoração até às milésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas
214 em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula aprovada pelo Júri.

215

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

216

217

ANEXO II

218

Ficha de Entrevista Pública

219

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

220

CHEFE DE DIVISÃO DE CONTRATAÇÃO PÚBLICA (DCOP)

221

222

223 **Nome do Candidato:**

224 _____

225

226

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

227

228

229

230

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

231

232

233

234

$$EP = \boxed{}$$

235

236

