

1

2

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA

3

Chefe de Divisão de Plano e Controlo Orçamental (DPCO)

4

Ata número um

5 No dia 17 de dezembro de 2015, nas instalações da Câmara Municipal de Cascais, pelas
6 15h00m, 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 Plano e Controlo Orçamental (DPCO), Direção Intermédia de 2.º grau, estando
14 presentes, Marina Pereira, Diretora de Serviços, na qualidade de Presidente do Júri, e os
15 vogais Bernardo Maria Melo Pinto Gonçalves, Diretor Municipal, e Marco André Costa Martins
16 Espinheira, Diretor Municipal, para, tendo em conta a complexidade das tarefas e das
17 responsabilidades exigidas para o lugar posto a concurso, definir:

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

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

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

31

32

33 **I- Requisitos de Admissão**

34 Serão admitidos ao presente procedimento concursal os candidatos que detenham os
35 requisitos previstos no artigo 12º da Lei n.º49/2012, de 29 de agosto, e licenciados nas
36 seguintes áreas de formação académica: Contabilidade e fiscalidade, e Gestão e
37 Administração.

38 **II- Avaliação curricular (AC)**

39
40 Decidiu o júri adotar a definição de Avaliação Curricular constante do n.º 1 do artigo 11.º do
41 regime geral de recrutamento e seleção, aprovado pela Portaria nº 83-A/2009, de 22 de
42 janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011, de 6 de abril, de aplicação
43 subsidiária relativamente ao disposto na Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na sua redação atual,
44 sendo esta a seguinte: *“A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos,
45 designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da
46 experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas”*.

47 Decidiu, por unanimidade o júri, considerar na Avaliação Curricular os seguintes critérios:

- 48 a) **Habilitações Académicas (HA)**, em que se avaliará a titularidade de um grau académico ou
49 a equiparação legalmente reconhecida;
- 50 b) **Experiência Profissional (EP)**, em que se avaliará o exercício de funções na área de
51 atividade para o qual o procedimento concursal é aberto, ou em área afins, na carreira de
52 técnico superior ou equiparada (funções com grau de complexidade 3), nas áreas
53 identificadas no quadro de valoração desse parâmetro, bem como o exercício de funções
54 de coordenação, desde que exercidas na carreira de técnico superior ou equiparada
55 (funções com grau de complexidade 3), ou o exercício de cargos de direção intermédia.
- 56 c) **Formação Profissional (FP)**, em que se ponderarão as ações de formação e de
57 aperfeiçoamento profissional relacionadas com as áreas funcionais do cargo a prover, bem
58 como as que se encontrem relacionadas com as funções de direção.

59
60 A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa de 0 a 20 valores, bem como cada fator
61 nela considerado, através da aplicação da seguinte fórmula, ponderando os diferentes fatores,
62 nas percentagens indicadas:

63
$$AC = (HA \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (FP \times 25\%)$$

64 Em que:

65 AC = Avaliação Curricular

66 HA = Habilitações Académicas

67 EP = Experiência Profissional

68 FP = Formação Profissional

69

70

71 **Parâmetro Habilitações Académicas**

72

73 Na avaliação do fator **Habilitação Académica (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação,
74 considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma
75 habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios
76 indicados na tabela infra.

77

	18 valores	19 valores	20 valores
Habilitação Académica (HA)	Licenciatura na área: Contabilidade e fiscalidade Gestão e Administração	Mestrado na área: Contabilidade e fiscalidade Gestão e Administração	Doutoramento na área: Contabilidade e fiscalidade Gestão e Administração

78

79 **Parâmetro Experiência Profissional**

80

81 Na avaliação do fator **Experiência Profissional (EP)**, não pode a pontuação atribuída
82 ultrapassar os 20 valores, sendo a valoração desta obtida de acordo com a tabela infra.

83

84 Os critérios a considerar serão o efetivo exercício de funções na área de atividade para a qual o
85 procedimento concursal é aberto, ou em áreas afins, bem como outras capacitações
86 adequadas, com avaliação da sua natureza, duração e tipo de experiência profissional, de
87 acordo com o seguinte quadro:

88

Valoração	Tipologia de experiência profissional
0	Sem experiência em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental.
4	Até 4 anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental a nível de intervenção local.
8	4 ou 5 anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental a nível nacional ou regional.
10	6 ou mais anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental a nível nacional ou regional.
12	10 ou mais anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental a nível nacional ou regional.

Valoração	Tipologia de experiência profissional
14	Até 4 anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo a nível nacional ou regional.
16	4 ou 5 anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental a nível da intervenção local.
18	6 ou mais anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental a nível de intervenção local.
20	10 ou mais anos em funções técnicas na área de planeamento e controlo orçamental a nível de intervenção local.

89

90 - Duração da experiência das funções de coordenação/direção e dimensão das equipas:

91

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

92

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

95 **EP= (EPTx30%) + (EPCDx70%)**

96 Em que:

97 **EP=** Classificação na Experiência Profissional

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

99 **EPCD=** Classificação no subparâmetro na Experiência Profissional em Funções de Coordenação
100 ou Direção

101

102 **Parâmetro Formação Profissional (FP)**

103 Na avaliação do fator **Formação Profissional (FP)**, o júri considerará todas as ações de
104 formação, frequentadas nos últimos 5 anos, quer para a formação profissional nas áreas

105 técnicas indicadas infra, quer para a formação profissional relacionada com funções de
 106 direção, nomeadamente as previstas na Portaria n.º 146/2011, de 7 de abril, e na Lei n.º
 107 49/2012, de 29 de agosto. Serão consideradas todas as formações profissionais,
 108 designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da
 109 mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro
 110 seguinte, e respetiva valoração.

111 Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão:

112 - Duração da ação,

113 - Âmbito da formação (área funcional do cargo ou relacionada com funções de direção)

Valoração	Formação na área da Planeamento e Controlo Orçamental	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

114

115 Serão consideradas ações de formação na área da Planeamento e Controlo Orçamental,
 116 nomeadamente as relacionadas com Planeamento e Controlo Orçamental, nomeadamente as
 117 relacionadas com planeamento e controlo orçamental, POCAL, contratação pública,
 118 contabilidade autárquica, regime jurídico da atividade empresarial local e das participações
 119 locais.

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

121 • A um mês correspondem 120 horas

122 • A uma semana 30 horas

123 • A um dia 6 horas

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

125

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

128

129

130
131
132
133
134
135

III- 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
Análise e Sentido Crítico e Orientação para Resultados: Analisar a informação, fundamentar as suas ideias, comprometer-se com os resultados de modo persistente e controlar e verificar os seus resultados, garantindo o cumprimento de normas.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade e como suporte à tomada de decisão. • Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. • Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades. • Adota estratégias de verificação e controlo dos produtos da atividade, de modo sistemático, introduzindo as devidas correções, respeitando as normas e regulamentos.

136

Competência 2
Planeamento e Organização: Planear e organizar a sua atividade, definir prioridades, distribuir tarefas, acompanhar, controlar e avaliar a execução de atividades e introduzir os ajustamentos necessários.
Comportamentos associados à competência:
<ul style="list-style-type: none"> • 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.

137

Competência 3
Liderança e Cooperação: Ter um trato cordial e afável, estimular a iniciativa, promover o espírito de equipa 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.
- 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.

138

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.

139

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

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

144

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

147

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

151

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

152

4

153 Em que:

154 EP = Entrevista Pública

155 C1 = Competência 1

156 C2 = Competência 2

157 C3 = Competência 3

158 C4 = Competência 4

159

160

IV- Classificação Final

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

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

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

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

174

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

175 Em que:

176 CF = Classificação Final

177 AC = Avaliação Curricular

178 EP= Entrevista Pública

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

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

- 183 1- Valoração no parâmetro Experiência Profissional da Avaliação Curricular;
184 2- Tempo de serviço em funções de direção;
185 3- Habilitação Académica

186 **IV – Seleção do Candidato**

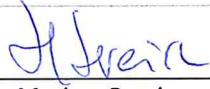
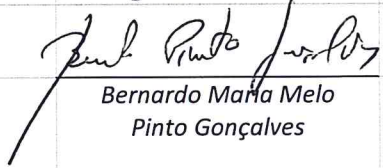

187 A seleção do candidato a propor será efetuada nos termos estabelecidos na presente ata.
188 Findo o procedimento concursal, o Júri elabora a proposta de nomeação, com a indicação das
189 razões por que a escolha recaiu no candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes
190 candidatos.

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

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

196 17 de dezembro de 2015

197 O Júri,

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

198

199

200

ANEXO I

201

Ficha de Avaliação Curricular

202

203

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

204

CHEFE DE DIVISÃO DE PLANO E CONTROLO ORÇAMENTAL (DPCO)

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
211 valoração até às milésimas, e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas
212 em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula aprovada pelo Júri.

213

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			

214

f. 10
[Handwritten signature]

215

ANEXO II

216

Ficha de Entrevista Pública

217

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA

218

CHEFE DE DIVISÃO DE PLANO E CONTROLO ORÇAMENTAL (DPCO)

219

220

221 **Nome do Candidato:**

222

223

224

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

225

226

C1 C2 C3 C4

227

+ + +

228

EP =

229

4

230

231

EP=

233

234

