

ATA N.º 1

Em **08 de outubro de 2024**, reuniu na Direção Municipal de Gestão de Pessoas e Organização, o júri do procedimento concursal para o provimento do cargo de **Chefe de Divisão Municipal de Gestão Financeira e Orçamental - Direção Intermédia de 2.º grau - Ref.ª 2024-86**, constituído por:

Presidente: Fernando Joaquim Martins, Diretor Municipal de Recursos Financeiros.

Vogais: Isabel Margarida Antunes Oliveira, Chefe da Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção, que substitui o presidente nas suas ausências e impedimentos e Professora Doutora Delfina Rosa da Rocha Gomes, Professora Associada do Departamento de Gestão da Escola de Economia e Gestão da Universidade do Minho.

Vogal suplente: Cláudia Cristina Pimenta Carneiro, Diretora de Departamento Municipal de Finanças e Maria Goreti Fernandes Leite, Diretora de Departamento Municipal de Gestão de Pessoas.

Esta reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios a aplicar nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

Primeiro – O perfil deverá descrever o conteúdo da função assim como os requisitos/competências que o/a candidato/a deve possuir. Nestes termos, o perfil pretendido é o seguinte:

- **Conteúdo Funcional** – *“Organiza as atividades da divisão, de acordo com o plano de atividades definido e procede à avaliação dos resultados alcançados; distribui, orienta e controla a execução e qualidade técnica do trabalho produzido, assegurando a gestão dos trabalhadores integrados na divisão e a prossecução das atribuições previstas na Estrutura Flexível dos Serviços do Município do Porto”.*
- Compete ao **Chefe de Divisão Municipal de Gestão Financeira e Orçamental** a prossecução das seguintes atribuições e competências: *“a) Verificar a conformidade legal e a regularidade financeira na realização da despesa; b) Promover os registos e procedimentos contabilísticos dos factos patrimoniais e das operações de natureza orçamental, inerentes à arrecadação de receitas municipais e à realização de despesas, verificando o cumprimento das normas e da legislação em vigor, nos termos do modelo de gestão estabelecido; c) Assegurar o funcionamento do sistema contabilístico, respeitando as políticas contabilísticas, as considerações técnicas, os princípios e regras contabilísticas; d) Promover a realização de balanços mensais ao cofre municipal; e) Propor e difundir instruções visando o controlo de execução orçamental; f) Garantir o apoio à elaboração dos instrumentos previsionais e às modificações que se mostrem necessárias, em articulação com os serviços; g) Proceder ao registo dos movimentos contabilísticos inerentes ao processo de fecho de contas e à consolidação de contas, em articulação com as entidades participadas e a entidade responsável pela auditoria externa às contas municipais; h) Preparar e apresentar a prestação de contas, bem como coadjuvar os trabalhos dos Revisores Oficiais de Contas, na garantia da conformidade legal e rigor dos registos e procedimentos contabilísticos; i) Garantir a uniformização de critérios de despesas; j) Acompanhar o movimento de valores e comprovar, mensalmente, o saldo das diversas contas bancárias, visando as respetivas reconciliações bancárias; k)*

Proceder ao controlo da execução orçamental; l) Elaborar e apresentar a informação para gestão, de execução orçamental e financeira e, ainda, de natureza fiscal periódica e de final de ano; m) Elaborar estudos, pareceres e informações sobre matérias relacionadas com a execução orçamental, bem como sobre se as demonstrações financeiras se apresentam de forma apropriada em todos os aspetos materialmente relevantes; n) Garantir a gestão das contas correntes, de terceiros, das participadas e de fundo de maneiio, suportada pelas respetivas reconciliações; o) Assegurar que as propostas apresentadas para a constituição dos fundos de maneiio estão em conformidade com as regras estabelecidas na Norma de Controlo Interno e Regulamento do Fundo de Maneio; p) Assegurar a gestão das participações financeiras do Município nas entidades participadas.”

- **Formação Académica** – Licenciatura.
- **Experiência Profissional** – Adequada à missão do serviço e ao conteúdo funcional do cargo de direção a prover.
- **Competências** – As previstas nos artigos 15.º e 16.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na sua redação atual, e materializadas nas seguintes competências comportamentais: Planeamento e organização; Otimização de recursos; Liderança e gestão de pessoas; Decisão.
- **Requisitos de Admissão** – O previsto no artigo 20.º, n.º 1 da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, “os titulares dos cargos de direção intermédia são recrutados, por procedimento concursal, nos termos do artigo seguinte, de entre 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 controlo que reúnam seis ou quatro anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura, consoante se trate de cargos de direção intermédia do 1.º ou do 2.º grau, respetivamente”.

O requisito de admissão é aferido por declaração atualizada do serviço em que o candidato se encontra a exercer funções públicas, com indicação da modalidade da relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, (regime de nomeação ou de contrato), da categoria/carreira e do tempo de serviço na Administração Pública.

Segundo – A **Avaliação Curricular (AC)** visa avaliar a adequação das competências expressas pelo/a candidato/a, no *curriculum vitae*, relativamente às exigências do cargo, designadamente a habilitação académica, experiência profissional e valorização curricular. Acresce que todos estes parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

1. Habilitações Académicas – HA;
2. Experiência Profissional – EP;

3. Valorização Curricular – VC.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (20HA + 50EP + 30VC) / 100$

Em que:

Habilitações Académicas (HA) – Entende-se por “*habilitação académica*” apenas a habilitação que corresponda a grau académico, ou seja a este equiparada, e que seja devidamente comprovada, através de documento oficial da respetiva entidade, dentro do prazo de candidatura. A avaliação será realizada nos seguintes termos:

Habilitações Académicas	Valoração
Habilitação académica exigida para o cargo a prover (licenciatura)	18 valores
Habilitação académica superior à exigida para o cargo a prover equiparada a doutoramento	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença dos dois itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP) – Neste fator, pretende-se determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o cargo, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do cargo a prover. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada dos/as candidatos/as, através de documento oficial das respetivas entidades, mencionando a experiência profissional em funções, cargos carreiras ou categorias, as principais responsabilidades inerentes e o período a que se refere dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:

Experiência Profissional	Valoração
Com comprovada experiência profissional inferior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	0 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 4 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	10 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 5 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	11 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	12 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 7 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	13 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 8 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	14 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 10 anos em funções/cargos/carreiras para as quais seja exigível a posse da licenciatura.	15 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	16 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, fora da área do cargo a prover.	17 valores
Com comprovada experiência profissional inferior a 3 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	18 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	19 valores
Com comprovada experiência profissional igual ou superior a 6 anos em cargo dirigente ou similar, na área do cargo a prover.	20 valores

Para informações adicionais sobre as práticas de privacidade do Município do Porto, consulte o nosso site em <https://www.cm-porto.pt/legal/politica-de-privacidade> ou envie um email para rgpd@cm-porto.pt.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Valorização Curricular (VC) – Neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, encontros, jornadas, palestras, pós-graduações e conferências diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Valorização Curricular	Valoração
Participação em formação profissional fora do âmbito do cargo a prover.	0 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração inferior a 50 horas.	10 valores
Participação em formação profissional de relevante interesse para o cargo a prover com duração igual ou superior a 50 horas.	13 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, fora do âmbito do cargo a prover.	15 valores
Participação e conclusão com aproveitamento de formação profissional especializada/pós-graduação/MBA, no âmbito do cargo a prover.	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

Terceiro – A Entrevista Pública (EP) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e perfil pretendido, de acordo com a seguinte fórmula: $EP=(A+6B+6C+D+E1+E2+E3+E4) / 18$

Cada parâmetro de avaliação (A, B, C, D, E) será avaliado até ao máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte:

- A – Interesse e motivação profissional;
- B – Perfil para o cargo;
- C – Conhecimento na área;
- D – Sentido crítico;
- E – Competências;

- E1 – Planeamento e organização;
- E2 – Otimização de recursos;
- E3 – Liderança e gestão de pessoas;
- E4 – Decisão.

A – Interesse e motivação profissional: Neste item procurar-se-ão avaliar os interesses e motivações profissionais do/a candidato/a inerentes ao cargo a desempenhar.

- Demonstrou possuir uma elevada motivação e interesse profissional – 20 valores;
- Demonstrou possuir muita motivação e interesse profissional – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória motivação e interesse profissional – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente motivação e interesse profissional – 8 valores;
- Não demonstrou motivação e interesse profissional – 4 valores.

B – Perfil para o cargo: Neste item procurar-se-á avaliar a adequação do/a candidato/a ao perfil pretendido.

- Demonstrou possuir elevado perfil para o cargo – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom perfil para o cargo – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório perfil para o cargo – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente perfil para o cargo – 8 valores;
- Não demonstrou perfil para o cargo – 4 valores.

C – Conhecimentos na área: Neste item procurar-se-ão avaliar os conhecimentos que o/a candidato/a possui na área do cargo a prover.

- Demonstrou possuir elevado conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 20 valores;
- Demonstrou possuir muitos bons conhecimentos das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 8 valores;
- Não demonstrou conhecimento das atividades e problemas inerentes às funções a exercer – 4 valores.

D – Sentido Crítico: Neste item procurar-se-ão avaliar as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante situações hipotéticas ou reais, bem como o equacionar de factos de nível profissional ou geral:

- Demonstrou possuir elevado sentido crítico – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito bom sentido crítico – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatório sentido crítico – 12 valores;

- Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico – 8 valores;
- Não demonstrou sentido crítico – 4 valores.

E – Competências: Neste item, procurar-se-á avaliar a presença das seguintes competências:

E1. Planeamento e organização - Visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de planeamento e organização – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de planeamento e organização – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de planeamento e organização – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de planeamento e organização – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de planeamento e organização – 4 valores.

E2. Otimização de recursos - Visa avaliar a capacidade para gerir os recursos disponíveis, otimizando-os, através da melhoria e racionalização dos processos e redução de custos.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de otimização de recursos – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de otimização de recursos – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de otimização de recursos – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de otimização de recursos – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de otimização de recursos – 4 valores.

E3. Liderança e gestão de pessoas - Visa avaliar a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de liderança e gestão de pessoas – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de liderança e gestão de pessoas – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de liderança e gestão de pessoas – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de liderança e gestão de pessoas – 8 valores;
- Não demonstrou capacidade de liderança e gestão de pessoas – 4 valores.

E4. Decisão - Visa avaliar a capacidade para equacionar soluções, dar orientações e tomar medidas, assumindo as responsabilidades decorrentes das mesmas.

- Demonstrou possuir elevada capacidade de decisão – 20 valores;
- Demonstrou possuir muito boa capacidade de decisão – 16 valores;
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de decisão – 12 valores;
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de decisão – 8 valores;
- Não demonstrou possuir capacidade de decisão – 4 valores.

Quarto – Serão excluídos os/as candidatos/as que não comparecerem à Entrevista Pública, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção. O procedimento concursal é urgente e de interesse público, pelo que não haverá lugar a audiência de interessados.

Quinto – A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

$$CF = (30AC + 70EP) / 100$$

Sendo: CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EP = Entrevista Pública.

Sexto – O júri deliberou que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Divisão Municipal de Recrutamento e Seleção.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata que, depois de lida e considerada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,