



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DA DIVISÃO DO CONVENTO SÃO FRANCISCO - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

ATA N.º 1

Aos dezanove dias do mês de julho de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, reuniu o Júri do presente procedimento concursal designado por deliberação da Assembleia Municipal de Coimbra, de 26/09/2023, sob proposta da Câmara Municipal, nos termos da deliberação proferida na reunião de 04/09/2023, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, a adotar para selecionar o candidato a prover no cargo acima mencionado, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro – *Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública*, na sua redação atual, adaptado à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, na redação atual.

Estiveram presentes os Senhores, Professor Doutor Fernando Matos de Oliveira, Professor Associado da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente do Júri, Professor Doutor Paulo Eugénio Estudante Dias Moreira, Professor Associado da Faculdade de Letras da Universidade de Coimbra, como vogal efetivo, e Dr.ª Regina Helena Paiva Ferreira, Diretora do Departamento Financeiro desta Câmara Municipal, na qualidade de vogal suplente.

O Júri deliberou admitir os candidatos que reúnam os requisitos estabelecidos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, para o provimento dos cargos de direção intermédia de 2º grau.

Considerando o estatuído no n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção:

- **Avaliação Curricular e Entrevista Pública de Seleção**, ambas com carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que, num dos referidos métodos, venham a obter uma pontuação inferior a 10 valores, considerando-se a pontuação mínima de 9,50 valores, por arredondamento.

- **AVALIAÇÃO CURRICULAR:**

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, com base na análise dos respetivos currículos profissionais, onde serão considerados e ponderados os fatores abaixo discriminados, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

$$AC = \frac{HA + 0,5*FPG + 1,5*FPE + EPG + 1,5*EPE + EPGD + 1,5*EPED}{08}$$

Sendo:

HA = Habilitações Académicas, onde se avaliará a titularidade do grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

- ◆ Doutoramento 20 valores;
- ◆ Mestrado 19 valores;
- ◆ Licenciatura 18 valores.

FPG = Formação Profissional Geral, onde se ponderará a participação, nos últimos 10 anos, na qualidade de formador, em iniciativas formativas (designadamente, ações de formação, seminários, conferências, simpósios), relacionadas com a área de atividade do cargo a prover, bem como as relacionadas com as temáticas da direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiros, de acordo com a seguinte ponderação:

- ◆ Mais de 210 horas de formação 20 valores;
- ◆ De 140 a 210 horas de formação 15 valores;
- ◆ De 70 a 139 horas de formação 5 valores;
- ◆ Menos de 70 horas de formação 0 valores.

FPE = Formação Profissional Específica, onde se avaliará a aprovação em cursos específicos para alta direção ou cursos equiparados em administração pública ou administração autárquica, bem como de cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com avaliação final) relacionados com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por autoridade reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

- ◆ Cursos específicos para alta direção (com duração \geq 300 horas) 18 valores;
- ◆ Cursos específicos para alta direção (com duração $<$ 300 horas) 16 valores;
- ◆ Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração \geq 60 horas) 16 valores;
- ◆ Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração $<$ 60 horas) 12 valores;
- ◆ Seminário de alta direção (com duração \leq 35 horas) 08 valores;
- ◆ Sem formação específica 00 valores.

Acresce 1 valor por cada curso, para além do primeiro, nos termos acima mencionados, quando aplicável, até ao limite de 20 valores.

EPG = Experiência Profissional Geral, onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível uma licenciatura, em diferente área de atividade da área em que se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

- ◆ \geq 18 anos 20 valores;
- ◆ \geq 12 anos e $<$ 18 anos 17 valores;



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

- ◆ ≥ 08 anos e < 12 anos 14 valores;
- ◆ ≥ 04 anos e < 08 anos 11 valores;
- ◆ < 04 anos 08 valores.

Neste parâmetro, não será considerado o exercício de funções dirigentes.

EPE = Experiência Profissional Específica, onde se ponderará o desempenho efetivo de funções, em cargos, carreiras ou categorias, para as quais seja exigível uma licenciatura, na área de atividade em que concretamente se insere o cargo a concurso (a contagem do tempo de serviço será feita em anos completos, equivalendo 1 ano a 365 dias), nos termos que a seguir se indicam:

- ◆ ≥ 18 anos 20 valores;
- ◆ ≥ 12 anos e < 18 anos 17 valores;
- ◆ ≥ 08 anos e < 12 anos 14 valores;
- ◆ ≥ 04 anos e < 08 anos 11 valores;
- ◆ < 04 anos 08 valores.

Neste parâmetro, não será considerado o exercício de funções dirigentes.

Experiência Profissional como Dirigente, onde se ponderará o exercício de funções dirigentes na administração pública, nos termos a seguir indicados:

- **EPGD = Experiência Profissional Geral como Dirigente**, onde se ponderará o exercício de funções dirigentes na administração pública, em área diferente da área de atividade do lugar a prover, nos termos que a seguir se indicam:

- ◆ ≥ 15 anos 20 valores;
- ◆ ≥ 10 anos e < 15 anos 18 valores;
- ◆ ≥ 05 anos e < 10 anos 16 valores;
- ◆ ≥ 03 anos e < 05 anos 14 valores;
- ◆ ≥ 01 ano e < 03 anos 12 valores;
- ◆ < 01 ano 10 valores.

- **EPED = Experiência Profissional Específica como Dirigente**, onde se ponderará o exercício de funções dirigentes na administração pública, na área de atividade do lugar a prover, nos termos que a seguir se indicam:

- ◆ ≥ 15 anos 20 valores;
- ◆ ≥ 10 anos e < 15 anos 18 valores;
- ◆ ≥ 05 anos e < 10 anos 16 valores;
- ◆ ≥ 03 anos e < 05 anos 14 valores;
- ◆ ≥ 01 ano e < 03 anos 12 valores;
- ◆ < 01 ano 10 valores.



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

Na avaliação curricular apenas serão consideradas e ponderadas as habilitações académicas, a experiência profissional e as iniciativas formativas que se encontrem devidamente comprovadas.

- ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO:

A entrevista pública de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com o perfil exigido, mediante a avaliação dos seguintes parâmetros:

- 1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização** → ponderará a capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados, bem como a capacidade para programar, organizar e controlar a atividade da unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;
- 2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas** → apreciará a capacidade para dirigir e influenciar positivamente os trabalhadores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização;
- 3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico** → ponderará a perceção e atitude crítica sobre as estruturas organizativas em geral e, designadamente, sobre a da Câmara Municipal de Coimbra, de forma a avaliar a sua capacidade de melhoramento e de implementação de novas estratégias, tendo em vista a otimização dos serviços a prestar, mediante a identificação, interpretação e avaliação de diferentes tipos de dados, relacionando-os de forma lógica e com visão crítica;
- 4. Responsabilidade e compromisso com o serviço** → ponderará a capacidade para integrar o contributo das suas funções no sentido da missão, valores e objetivos do serviço, exercendo-as de forma disponível e diligente;
- 5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional** → ponderará o currículo e percurso profissionais do candidato, de um modo global, bem como os seus conhecimentos relativos aos aspetos legais e organizativos inerentes ao cargo a prover;
- 6. Capacidade de expressão e de comunicação** → procurará avaliar, com base nas respostas dadas, a capacidade de síntese, a sistematização e a clareza de raciocínio do candidato.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, constando a respetiva fundamentação de grelha anexa à presente ata e que dela faz parte integrante, sendo a sua valoração final obtida através da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada um dos parâmetros a avaliar, de acordo com os seguintes níveis de classificação:

Nível de Classificação	Valoração
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Insuficiente	8 valores



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

Será expressa em valor numérico, na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, e será determinada pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EPS}{2}$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Pública de Seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da fórmula de classificação final, preferirá o candidato que detiver maior pontuação na Avaliação Curricular.

Subsistindo o empate, será dada preferência ao candidato que tiver uma classificação mais elevada no item relativo aos *“Conhecimentos Especializados e Qualidade da Experiência Profissional”* do método Entrevista Pública de Seleção.

A falta de comparência dos candidatos à Entrevista Pública de Seleção equivale à desistência do concurso, sendo os mesmos considerados eliminados do procedimento.

O júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à Avaliação Curricular e à Entrevista Pública de Seleção, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela.

Nos termos previstos nos n.ºs 6 e 7 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, não haverá lugar à ordenação final de candidatos, podendo o júri considerar que nenhum dos candidatos reúne condições para ser designado.

Considerando o preceituado no n.º 13 do mencionado artigo 21.º, não haverá lugar à audiência dos interessados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a presente reunião, pelas dezasseis horas, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 19 de julho de 2024.

O JÚRI,

O Presidente do Júri,



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

O Primeiro vogal,

A Segunda vogal,



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DA DIVISÃO DO CONVENTO SÃO FRANCISCO
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

NOME:	
PARÂMETRO/FUNDAMENTAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Habilitações Académicas: (...)	__ valores
Formação Profissional Geral: (...)	__ valores
Formação Profissional Específica: (...)	__ valores
Experiência Profissional Geral: (...)	__ valores
Experiência Profissional Específica: (...)	__ valores
Experiência Profissional Geral como Dirigente: (...)	__ valores
Experiência Profissional Específica como Dirigente: (...)	__ valores
$AC = \frac{HA + 0,5 * FPG + 1,5 * FPE + EPG + 1,5 * EPE + EPGD + 1,5 * EPED}{08}$	__ Valores



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE
CHEFE DA DIVISÃO DO CONVENTO SÃO FRANCISCO
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -**

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO

NOME:

1. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

3. Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

4. Responsabilidade e compromisso com o serviço:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional:

	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional –

6. Capacidade de expressão e de comunicação:					
	Valores	Presid. Júri	1. ^a Vogal	2. ^a Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				Nível Classificativo: Valores*
Bom	16				
Suficiente	12				
Insuficiente	08				

Valoração Final (Média)	Valores
--------------------------------	----------------