



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE CHEFE DO GABINETE DE GESTÃO DO AERÓDROMO MUNICIPAL BISSAYA BARRETO - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU -**

#### **ATA N.º 1**

Aos vinte e oito dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu, por videoconferência, o Júri do presente procedimento concursal designado por deliberação da Assembleia Municipal de Coimbra, de vinte e seis de setembro de dois mil e vinte e três, sob proposta da Câmara Municipal, nos termos da deliberação proferida na reunião de quatro de setembro de dois mil e vinte e três, 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 João Miguel Fonseca Bigotte, Professor Auxiliar do Departamento de Engenharia Civil da Faculdade de Ciências e Tecnologia da Universidade de Coimbra, na qualidade de Presidente do Júri, Arq. Rui Manuel Oliveira Afonso da Silva, Chefe da Divisão de Estudos e Projetos de Obras Públicas da Câmara Municipal da Figueira da Foz, e Professor Doutor António Luís Pimentel Vasconcelos, Professor Adjunto do Instituto Politécnico de Viseu, ambos na qualidade de vogais efetivos.

O Júri deliberou admitir os candidatos que reúnam os requisitos estabelecidos no artigo 5.º do **Regulamento de Organização dos Serviços da Câmara Municipal de Coimbra**, publicitado através do Despacho n.º 13219/2022, publicado na II Série do Diário da República, n.º 219, de 14 de novembro de 2022, para o provimento dos cargos de direção intermédia de 3.º grau, nomeadamente, serem 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 três anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

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.



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

### - **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:

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

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 formando, 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.



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

**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;
◆ $\geq 08$ anos e $< 12$ anos	14 valores;
◆ $\geq 04$ 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:

◆ $\geq 18$ anos	20 valores;
◆ $\geq 12$ anos e $< 18$ anos	17 valores;
◆ $\geq 08$ anos e $< 12$ anos	14 valores;
◆ $\geq 04$ 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:

◆ $\geq 15$ anos	20 valores;
◆ $\geq 10$ anos e $< 15$ anos	18 valores;
◆ $\geq 05$ anos e $< 10$ anos	16 valores;
◆ $\geq 03$ anos e $< 05$ anos	14 valores;
◆ $\geq 01$ 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:

◆ $\geq 15$ anos	20 valores;
◆ $\geq 10$ anos e $< 15$ anos	18 valores;



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

◆ $\geq$ 05 anos e $<$ 10 anos	16 valores;
◆ $\geq$ 03 anos e $<$ 05 anos	14 valores;
◆ $\geq$ 01 ano e $<$ 03 anos	12 valores;
◆ $<$ 01 ano	10 valores.

**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:



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

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

### **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 --- horas e --- minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, --- de junho 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,

---

O Segundo 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 DO GABINETE DE GESTÃO DO AERÓDROMO MUNICIPAL BISSAYA BARRETO  
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU -**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

NOME:

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



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**

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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DO CARGO DE  
CHEFE DO GABINETE DE GESTÃO DO AERÓDROMO MUNICIPAL BISSAYA BARRETO  
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU -**

**FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELECÇÃO**

NOME:

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

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

**2. Capacidade de liderança e de gestão de pessoas:**

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

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

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

**4. Responsabilidade e compromisso com o serviço:**

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

**5. Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional:**

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



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**

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

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

<b>Valoração Final (Média)</b>	<b>Valores</b>
--------------------------------	----------------