



## 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 DE CONTRAORDENAÇÕES E EXECUÇÕES FISCAIS - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

#### ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas e zero minutos, 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 a adotar, conteúdo e respetiva densificação 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, Mestre Manuel de Sá e Souza de Castelo Branco, Professor Adjunto do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, na qualidade de Presidente do Júri, Professora Doutora Maria Matilde da Costa Lavouras Francisco, Professora Associada da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, e Dr. Fernando de Matos Soares de Carvalho, ex-Diretor de Serviços da AC, Águas de Coimbra, EM, ambos na qualidade de vogais efetivos.

O Júri deliberou que serão de admitir a concurso 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 disposto 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, estabelecer para o presente procedimento concursal os seguintes métodos de seleção:

- **Avaliação Curricular e Entrevista Pública de Seleção**, ambas com carácter eliminatório. Consideram-se como não aprovados os candidatos que, num dos referidos métodos, venham a obter uma pontuação inferior a 10 valores. Para estes efeitos, proceder-se-á ao arredondamento aritmético das classificações para a unidade imediatamente anterior ou superior consoante sejam, respetivamente, inferiores ou superiores a 0,5.

#### - **AVALIAÇÃO CURRICULAR:**

A avaliação curricular visa determinar a adequação do perfil dos candidatos para o exercício do cargo dirigente a prover, tendo por base na análise dos respetivos currículos profissionais. Nessa análise 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 –

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

08

Sendo:

**HA = Habilitações Académicas**, que corresponde ao grau académico mais elevado indicado e comprovado pelo candidato, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, de acordo com a seguinte ponderação:

▪ Doutoramento	20 valores;
▪ Mestrado pré-Bolonha	19 valores;
▪ Mestrado pós-Bolonha	18 valores;
▪ Licenciatura pré-Bolonha	17,5 valores;
▪ Licenciatura pós-Bolonha	17 valores.

**FPG = Formação Profissional Geral**, será ponderada 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	10 valores;
▪ Menos de 70 horas de formação	5 valores;
▪ Ausência de formação	0 valores;

**FPE = Formação Profissional Específica**, onde se avaliará a frequência e 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:

▪ Aprovação em Cursos específicos para alta direção (com duração $\geq$ 300 horas)	18 valores;
▪ Aprovação em Cursos específicos para alta direção (com duração $<$ 300 horas)	16 valores;
▪ Aprovação em Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração $\geq$ 60 horas)	16 valores;
▪ Aprovação em Cursos de pós-graduação e/ou de especialização (com duração $<$ 60 horas)	12 valores;
▪ Aprovação em Seminário de alta direção (com duração $\leq$ 35 horas)	08 valores;
▪ Mera frequência dos Cursos e Seminários mencionados	08 valores.



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

- Sem formação específica 00 valores.

Acresce 1 valor por cada curso em que tenha obtida aprovação e 0,2 em caso de mera frequência 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:

- Superior ou igual a 18 anos 20 valores;
- Superior ou igual a 12 anos e inferior a 18 anos 17 valores;
- Superior ou igual a 08 anos e inferior a 12 anos 14 valores;
- Superior ou igual a 04 anos e inferior a 08 anos 11 valores;
- Superior ou igual a 02 anos e inferior a 04 anos 08 valores;
- Inferior a 02 anos 05 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:

- Superior ou igual a 18 anos 20 valores;
- Superior ou igual a 12 anos e inferior a 18 anos 17 valores;
- Superior ou igual a 08 anos e inferior a 12 anos 14 valores;
- Superior ou igual a 04 anos e inferior a 08 anos 11 valores;
- Superior ou igual a 02 anos e inferior a 04 anos 08 valores;
- Inferior a 02 anos 05 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:

- Superior ou igual a 15 anos 20 valores;
- Superior ou igual a 10 anos e inferior a 15 anos 18 valores;
- Superior ou igual a 05 anos e inferior a 10 anos 16 valores;
- Superior a 03 anos e inferior a 05 anos 14 valores;
- Superior ou igual a 01 ano e inferior a 03 anos 12 valores;
- Inferior a 01 ano 10 valores.



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

- **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:

▪ Superior ou igual a 15 anos	20 valores;
▪ Superior ou igual a 10 anos e inferior a 15 anos	18 valores;
▪ Superior ou igual a 05 anos e inferior a 10 anos	16 valores;
▪ Superior ou igual a 03 anos e inferior a 05 anos	14 valores;
▪ Superior ou igual a 01 ano e inferior a 03 anos	12 valores;
▪ Inferior a 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 por documento oficial.

### - **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.



## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

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

### **CLASSIFICAÇÃO FINAL:**

Será expressa em valor numérico, na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética simples expressa em valores não arredondados até às centésimas 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.

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, caso o júri considere 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.

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.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**

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

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

Coimbra, 9 de setembro de 2024.

**O JÚRI,**

O Presidente do Júri,

---

A Primeira 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 DA DIVISÃO DE CONTRAORDENAÇÕES E EXECUÇÕES FISCAIS  
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.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 DA DIVISÃO DE CONTRAORDENAÇÕES E EXECUÇÕES FISCAIS - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 2.º GRAU -

#### FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

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>
--------------------------------	----------------