



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 AUDITORIA, GESTÃO DE RISCO E QUALIDADE - CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.º GRAU -

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu 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, Professora Doutora Maria Georgina da Costa Tamborino Morais, Professora Coordenadora do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, na qualidade de Presidente do Júri, Mestre Sílvia Mónica Ribeiro Santos, Chefe da Divisão de Promoção da Qualidade da Universidade de Coimbra, e Mestre Sandra Sofia Morais dos Santos Matos, Administradora do Instituto Politécnico de Coimbra, ambas 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 onze horas e quinze minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 11 de setembro de 2024.

O JÚRI,

A Presidente do Júri,



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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

A Primeira 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 DO GABINETE DE AUDITORIA, GESTÃO DE RISCO E QUALIDADE
- CARGO DE DIREÇÃO INTERMÉDIA DE 3.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 DO GABINETE DE AUDITORIA, GESTÃO DE RISCO E QUALIDADE
- 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. ^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
--------------------------------	----------------