



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

**PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA
PARA OCUPAÇÃO DE SETE POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR
(Departamento de Gestão Urbanística)**

EM REGIME MOBILIDADE NA CATEGORIA

ATA N.º 1

Aos dezoito dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu o júri do presente procedimento concursal designado por despacho proferido, no passado dia vinte e sete de dezembro, pelo Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos ao presente procedimento de recrutamento, destinado à ocupação dos seguintes postos de trabalho disponíveis no Mapa de Pessoal, no Departamento de Gestão Urbanística:

Referência A – 5 Postos de Trabalho - Técnico Superior (Gestão Urbanística):

→ Desenvolve funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, nomeadamente urbanísticos, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora informações, pareceres, projetos, análise e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da gestão urbanística, designadamente, apreciação dos pedidos de operações urbanísticas e de reabilitação urbana, comunicação prévia, legalização de obras, alvarás de licenciamento, autorizações de utilização e cálculo de liquidação de taxas urbanísticas.

Referência B – 2 Postos de Trabalho - Técnico Superior (Reabilitação Urbana):

→ Desenvolve funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elabora estudos sobre a realidade local e instrumentos de planeamento urbano, informações, pareceres, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município na área da reabilitação urbana e do desenvolvimento social, urbanístico e gestão territorial, arqueológico e social.

Estiveram presentes os Senhores, Dr.^a Ana Maria Rodrigues Malho, Diretora do Departamento de Gestão Urbanística, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.^a Ana Cristina Direito Gonçalves, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística Norte, e Arq. Pedro Miguel Messana da Costa, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística Centro, ambos na qualidade de vogais efetivos.



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

O Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção, ambos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- Avaliação Curricular – Ponderação de 50%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 50%.

- AVALIAÇÃO CURRICULAR:

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HL + FP + 2*EP + 2*AVD}{06}$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias:

- ◆ Licenciatura 18 valores;
- ◆ Nível académico superior à licenciatura 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP = Formação Profissional:

- ◆ Cursos com duração \leq 1 semana (35 horas/5 dias) 1 valor;
- ◆ Cursos com duração $>$ 1 semana 2 valores;
- ◆ Cursos de pós-graduação 3 valores.

Neste parâmetro, apenas serão consideradas as iniciativas formativas obtidas nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, que se encontrem devidamente comprovadas.

EP = Experiência Profissional:

- ◆ $<$ 3 anos 04 valores;
- ◆ \geq 3 anos e $<$ 5 anos 08 valores;
- ◆ \geq 5 anos e $<$ 7 anos 12 valores;



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

- ◆ ≥ 7 anos e < 9 anos 16 valores;
- ◆ ≥ 9 anos e < 10 anos 18 valores;
- ◆ ≥ 10 anos 20 valores;

Neste parâmetro, apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

AVD = Avaliação de Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho atribuída nos seguintes biénios de avaliação: 2015/2016, 2017/2018 e 2019/2020, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20 valores, através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\Sigma \text{ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

3

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos biénios, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Parâmetros a avaliar:

- 1. Qualidade da experiência profissional** → considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções desempenhadas em atividades anteriores ao presente procedimento concursal e a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata;
- 2. Capacidade de comunicação** → procurará medir a corrente do pensamento manifestada através de linguagem oral, seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio;



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

3. Capacidade de relacionamento interpessoal → apreciará a capacidade do candidato se relacionar com os seus colegas no posto de trabalho e com os seus superiores hierárquicos, bem como com as pessoas em geral;

4. Motivações e interesses → procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações da sondagem dos objectivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objectivos profissionais dos candidatos;

5. Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização → ponderará a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas, estabelecendo prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço, gerindo adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados e em realizar com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação, em função da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação:

Nível Classificativo	Valoração final na EPS
20 – Elevado	>16 a ≤ 20 valores
16 – Bom	>12 a ≤ 16 valores
12 – Suficiente	≥ 9,5 a ≤ 12 valores
8 – Reduzido	> 4 a < 9,5 valores
4 - Insuficiente	0 a ≤ 4 valores

- VALORAÇÃO FINAL:

Para cada uma das referências será elaborada uma lista de ordenação final de candidatos, em função das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,50 AC + 0,50 EPS$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da referida fórmula de valoração final, aplicar-se-á, por analogia, o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considerar-se-á a classificação obtida no item relativo à Avaliação de Desempenho, sendo dada preferência ao candidato com maior pontuação. No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será considerado, sucessivamente:

- o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional;
- as habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver um nível académico superior.

Cada um dos métodos de seleção terá carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A falta de comparência dos candidatos à entrevista profissional de seleção equivalerá à desistência do procedimento de recrutamento.

O júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar o modelo correspondente à entrevista profissional de seleção, apenso à presente ata e que fará parte integrante dela, e remeter o processo ao Departamento de Recursos Humanos, para efeitos de publicitação de oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município, em conformidade com o previsto no artigo 97.º-A da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aditado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

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

Coimbra, 18 de fevereiro de 2022

O JÚRI,

(Presidente do Júri)

(Primeiro Vogal Efetivo)

(Segundo Vogal Efetivo)



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

**PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA
PARA OCUPAÇÃO DE SETE POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR
EM REGIME MOBILIDADE NA CATEGORIA**

Departamento de Gestão Urbanística

FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO

NOME:

1. 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				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

2. CAPACIDADE 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				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

3. CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

	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				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

4. MOTIVAÇÃO E INTERESSES

	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				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
Departamento de Recursos Humanos
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –

5. 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				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				
				TOTAL (Média)	Valores
VALORAÇÃO FINAL:				NÍVEL CLASSIFICATIVO:	