



ATA Nº 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS FINANCEIROS

Aos 17 dias do mês de março do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu o Júri do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe de Divisão de Serviços Financeiros, autorizado por deliberações proferidas nas reuniões do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra (SMTUC) de 18 de setembro de 2024 e da Assembleia Municipal de 03 de outubro de 2024, sob proposta da Câmara Municipal de Coimbra, nos termos constantes na ata da reunião de 23 de setembro de 2024, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação a adotar, de acordo com o quadro estabelecido nos art.ºs 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de fevereiro – 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 sua redação atual.

Estiveram presentes, remotamente com recurso à plataforma Microsoft Teams, os Senhores, Dr. Jorge Miguel da Silva Jesus, Presidente do Conselho de Administração dos SMTUC, na qualidade de Presidente do Júri, Dra. Regina Helena Paiva Ferreira, Diretora de Departamento Financeiro, em regime de substituição, da CMC, e Dra. Paula Cristina da Silva Silvestre, Diretora de Departamento de Organização Intermunicipal, Desenvolvimento Social e Modernização, em regime de substituição, da CIM RC, ambas na qualidade de vogais efetivos.

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

a) 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 e dos respetivos documentos comprovativos, onde serão considerados e ponderados o percurso académico e formativo, bem como a respetiva experiência profissional.

Neste método de seleção apenas serão consideradas a experiência profissional e as iniciativas formativas que se encontrem devidamente comprovadas. Assiste ao júri a faculdade de exigir a

qualquer candidato, em caso de dıda sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos autênticos ou autenticados, comprovativos das suas declarações.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, podendo o requisito ser “*demonstrado*” ou “*não demonstrado*”, de acordo com a grelha anexa a presente ata e que dela faz parte integrante.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados pelo respetivo currículo profissional, que a seguir de indicam:

Parâmetro Geral	N	Requisito a verificar
Evolução do percurso acadmico	1	A formação acadmica e consistente com a evolução das funções desempenhadas ao longo do percurso profissional do candidato (Ex: licenciatura).
	2	A formação acadmica denota uma evolução qualitativa crescente ao longo do percurso profissional do candidato (Ex: mestrado, doutoramento)
Formação profissional relevante para o cargo a prover	3	Demonstra a participação (na qualidade de formando) em iniciativas formativas relacionadas com a área de atividade inerente ao cargo a prover.
	4	Demonstra a participação (na qualidade de formando) em iniciativas formativas 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.
	5	Demonstra a aprovação em cursos específicos para alta direção em administração pública ou autárquica, bem como cursos de ps-graduação relacionados com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por autoridade reconhecida.
Experiência profissional relevante para o cargo a prover	6	Demonstra o desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente ao cargo a prover, evidenciando uma evolução crescente, em termos de complexidade e de responsabilidade.
	7	Demonstra competência no desempenho efetivo de funções e/ou cargos de elevada complexidade e técnica, mediante a demonstração dos objetivos alcançados.
	8	Demonstra competência no desempenho efetivo de funções e/ou cargos de elevada complexidade e técnica, mediante a demonstração do contributo individual nos objetivos alcançados, bem como do impacto positivo nos serviços.

b) ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO:

A entrevista pública de seleção visa avaliar 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, não descurando a sua valorização profissional;
- 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 dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos 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.
- 7. Empatia e afetividade na interação e comunicação com os diferentes interlocutores** procurará avaliar, com base nas respostas dadas, a capacidade para o candidato se colocar no lugar do “outro”, avaliando a inteligência emocional do “outro” e a compreensão das suas

características, de forma a promover a diminuição dos conflitos e a construção de ambientes mais harmoniosos e colaborativos e, por conseguinte, mais produtivos.

No presente método de seleção o candidato será avaliado em função dos requisitos evidenciados, mediante a análise das respostas dadas durante a entrevista realizada.

A classificação a atribuir em cada parâmetro de avaliação resultará de votação por maioria, podendo o requisito ser “*demonstrado a nível Elevado*” ou a nível “*Bom*” ou “*não demonstrado*”, constando a respetiva fundamentação de grelha anexa à presente ata e dela fazendo parte integrante.

c) CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A seleção do candidato será efetuada pelo júri em função dos resultados obtidos na avaliação curricular e na entrevista pública de seleção, sendo fundamentada com base na apreciação qualitativa dos requisitos em análise, recaindo a escolha sobre o candidato que contabilizar um maior número de requisitos “demonstrados” na Avaliação Curricular e de requisitos “demonstrados a nível Elevado” na Entrevista Pública de Seleção.

Caso se verifiquem situações de igualdade, o Júri dará preferência ao candidato que tiver o maior número total de requisitos “demonstrados a nível elevado” na Entrevista Pública de Seleção.

Caso se mantenha igualdade de pontuação o júri dará preferência ao candidato com mais tempo no exercício de funções na área do cargo a prover (chefia na área financeira).

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, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

O JURI

JORGE MIGUEL DA SILVA DE JESUS Assinado de forma digital por
JORGE MIGUEL DA SILVA DE JESUS
Dados: 2025.03.17 19:03:30 Z

(Dr. Jorge Miguel da Silva Jesus)

REGINA HELENA PAIVA FERREIRA Assinado de forma digital por
REGINA HELENA PAIVA FERREIRA
Dados: 2025.03.17 19:08:21 Z

(Dra. Regina Helena Paiva Ferreira)

PAULA CRISTINA DA SILVA SILVESTRE Assinado de forma digital por PAULA
CRISTINA DA SILVA SILVESTRE
Dados: 2025.03.17 19:47:18 Z

(Dra. Paula Cristina da Silva Silvestre)



**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS
FINANCEIROS
AVALIAÇÃO CURRICULAR**

Nome do Candidato: _____

Parâmetro Geral	Nº	Requisito a verificar	
Evolução do percurso académico	1	A formação académica e consistente com a evolução das funções desempenhadas ao longo do percurso profissional do candidato.	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
	2	A formação académica denota uma evolução qualitativa crescente ao longo do percurso profissional do candidato.	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
Formação profissional relevante para o cargo a prover	3	Demonstra a participação (na qualidade de formando) em iniciativas formativas, relacionadas com a área de atividade inerente ao cargo a prover.	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
	4	Demonstra a participação (na qualidade de formando) em iniciativas formativas, relacionadas com as temáticas da direção, gestão, coordenação, supervisão e articulação de serviços, conceção, gestão de projetos e de organização de recursos humanos e financeiro	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
	5	Demonstra a aprovação em cursos específicos para alta direção em administração pública ou autárquica, bem como cursos de pós-graduação relacionados com a área de atividade do cargo a prover, ministrados por autoridade reconhecida	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
Experiência profissional relevante para o cargo a prover	6	Demonstra o desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente ao cargo a prover, evidenciando uma evolução crescente, em termos de complexidade e de responsabilidade.	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
	7	Revelou competência no desempenho efetivo de funções e/ou cargos de elevada complexidade e tecnicidade, mediante a demonstração dos objetivos alcançados	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
	8	Revelou competência no desempenho efetivo de funções e/ou cargos de elevada complexidade e tecnicidade, mediante a demonstração do contributo individual nos objetivos alcançados, bem como do impacto positivo nos serviços.	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado
Total de Requisitos Demonstrados			



PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CHEFE DE DIVISÃO DE SERVIÇOS FINANCEIROS

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Nome do Candidato: _____

Nº	Parâmetro	Requisito a verificar	Fundamentação
1	Capacidade de orientação para resultados, de planeamento e organização	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Elevado <input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Bom <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado	
2	Capacidade de liderança e de gestão de pessoas	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Elevado <input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Bom <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado	
3	Visão estratégica, capacidade de análise da informação e sentido crítico	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Elevado <input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Bom <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado	
4	Responsabilidade e compromisso com o serviço	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Elevado <input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Bom <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado	
5	Conhecimentos especializados e qualidade da experiência profissional	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Elevado <input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Bom <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado	
6	Capacidade de expressão e de comunicação	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Elevado <input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Bom <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado	
7	Empatia e afetividade na interação e comunicação com os diferentes interlocutores	<input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Elevado <input type="checkbox"/> Requisito demonstrado a nível Bom <input type="checkbox"/> Requisito não demonstrado	
Total de Requisitos Demonstrados a Nível Elevado			
Total de Requisitos Demonstrados a Nível Bom			