



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

Honroso
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Registo
Vereadora com competências
delegadas/subdelegadas
2019.11.13

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE ONZE POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção de Edifícios),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de novembro de dois mil e dezanove, pelas dezasseis horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de sete de outubro de dois mil e dezanove, para definição dos métodos de seleção, e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos, de acordo com o quadro estabelecido nos artigos 5.º a 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (na sua atual redação), que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP.

Estiveram presentes os Senhores, Eng.ª Rosa Maria de Almeida Oliveira Pereira Santos, Diretora do Departamento de Edifícios e Equipamentos Municipais, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.º Luís Ricardo de Gouveia Martins Ribeiro Pereira, Chefe da Divisão de Gestão de Edifícios e Administração Direta e Eng.º Jorge Luís Dias Falcão, Técnico Superior, ambos na qualidade de Vogais Efetivos.

Considerando o estatuído nos n.ºs 1 a 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção com as seguintes ponderações:

MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

- PROVA DE CONHECIMENTOS:

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas no exercício da respetiva função, devendo para o efeito ser considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados.



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

Regina Bento
Verificadora com competências
delegadas (autodelegadas)
13.11.2018

A prova de conhecimentos, terá natureza prática, será de realização individual, carácter eliminatório, a duração de trinta minutos, e versará sobre as seguintes tarefas:

Tarefas a desempenhar, nas diversas áreas:

- **Área da Serralharia** - Execução de uma peça metálica, de acordo uma amostra disponibilizada;
- **Área da construção Civil** - Execução de betonilha com área definida, para assentamento adequado de um revestimento cerâmico;
- **Área da pintura** - Pintura de uma superfície, mediante a aplicação de produtos de preparação da superfície e pintura;
- **Área da canalização** - Execução da rede de distribuição de água quente e fria para uma saída de utilização/Instalação e ligação de uma louça sanitária;
- **Área da carpintaria de limpos** - Proceder à execução de uma peça em madeira, de acordo com amostra disponibilizada;
- **Todas as áreas** – Identificação de ferramentas associadas às funções e Indicação/conhecimentos de regras de segurança.

Parâmetros a avaliar:

1. **Percepção e compreensão da tarefa** → considerará a capacidade na interpretação das tarefas a realizar;
2. **Qualidade de realização** → considerará o nível da técnica utilizada na realização das tarefas propostas;
3. **Celeridade na execução** → considerará o tempo e a eficácia na execução das tarefas propostas;
4. **Grau de conhecimentos técnicos demonstrados** → considerará a variedade e profundidade de conhecimentos técnicos e práticos compatíveis com a atividade.

Níveis Classificativos:

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Nível Classificativo	Valoração final na PCP
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



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

Amoroso
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA


Regina Azeiteiro
Vereadora com competências
delegadas/subdelegadas
13/11/2018

Os resultados da prova serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, podendo comportar uma ou mais fases, sendo valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos **níveis classificativos** de:

- Elevado 20 Valores;
- Bom 16 Valores;
- Suficiente 12 Valores;
- Reduzido 08 Valores;
- Insuficiente 04 Valores.

- 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.

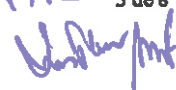
Parâmetros a avaliar:

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;

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

R15T 3 de 8




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

como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos.

Os referidos parâmetros de avaliação serão pontuados individualmente através dos seguintes níveis classificativos, sendo a valoração final obtida, através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros, nos termos que a seguir se indicam:

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:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

Em que:

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

MÉTODOS DE SELECÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

- Avaliação Curricular – Ponderação de 40%;
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 30%;



13.11.2018

- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.

- 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:

$$AC = \frac{HL + FP + 3*EP + AVD}{06}$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias:

- ◆ Escolaridade obrigatória 18 valores;
- ◆ Escolaridade superior à obrigatória 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.

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 da função, que se encontrem devidamente comprovadas.

Nos casos em que os certificados indiquem a duração em dias, será feita a correspondência em horas, considerando-se um total de sete horas por cada dia de formação.

EP = Experiência Profissional:

- ◆ $<$ 3 anos 04 valores;
- ◆ \geq 3 anos e $<$ 5 anos 08 valores;
- ◆ \geq 5 anos e $<$ 7 anos 12 valores;
- ◆ \geq 7 anos e $<$ 9 anos 16 valores;
- ◆ \geq 9 anos e $<$ 10 anos 18 valores;
- ◆ \geq 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



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

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 relativa aos três últimos períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada período de avaliação de desempenho será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4, sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

Σ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores

3

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos períodos, 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 DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com vista a uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos desde que previamente formados para a utilização deste método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

Atendendo ao perfil de competências previamente definido, as competências que se pretende avaliar são as seguintes:

COMPETÊNCIAS	NAS VERTENTES DE:
Técnicas	<ul style="list-style-type: none">▪ Orientação para o serviço público;▪ Inovação e qualidade.
Pessoais	<ul style="list-style-type: none">▪ Trabalho de equipa e cooperação;▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço.
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	<ul style="list-style-type: none">▪ Conhecimentos Especializados e Experiência.



13-11-2019

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

Nível Classificativo	N.º de Competências em que o comportamento associado esteve presente
20 – Elevado	Nas 5 Competências
16 – Bom	Em 4 Competências
12 – Suficiente	Em 3 Competências
8 – Reduzido	Em 2 Competências
4 - Insuficiente	Em 0/1 Competência

- ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO:

A entrevista profissional de seleção será avaliada, classificada e valorada de acordo com o definido no item *Métodos de seleção – Critérios Gerais*, atrás descrito.

- VALORAÇÃO FINAL:

A resultante das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

- DISPOSIÇÕES GERAIS -

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, considera-se 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.

R. Bento
7 de 8
13-11-2019



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

No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato que tiver um nível académico superior e ao candidato com mais idade.

Considerando a faculdade prevista no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

Nos termos previstos nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

O júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar os modelos correspondentes à prova prática, entrevista profissional de seleção e avaliação curricular, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter o processo o processo à Ex.ma Senhora Vereadora, Dr.ª Regina Bento, com competências delegadas em matéria de recursos humanos, nos termos do Despacho n.º 52/Pr/2017, de 13 de novembro, publicitado através do Edital n.º 115/2017, para efeitos de aprovação dos métodos de seleção, bem como do sistema de classificação final definidos na presente ata, a adotar para classificar e ordenar os candidatos, nos termos previstos na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, bem como do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

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

Coimbra, 06 de novembro de 2019

O JÚRI,


 (Eng.ª Rosa Maria de Almeida Oliveira pereira Santos)


 (Eng.º Luís Ricardo de Gouveia Martins Ribeiro Pereira)


 (Eng.º Jorge Luís Dias Falcão)



Amoço

Regina Pinto
Ver.ador.ª on.ª Funções
delegadas/subdelegadas

B. Almeida

CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
– Divisão de Gestão de Recursos Humanos –**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE ONZE POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção de Edifícios),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO****FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

NOME: _____	
1. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS (HL):	
Habilitações Académicas (HL): _____	Classificação _____ Valores
2. FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP):	
Formação Profissional (FP): _____	Classificação _____ Valores
3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP):	
Experiência Profissional (EP): _____	Classificação _____ Valores
4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (AVD):	
Avaliação de Desempenho (AVD): _____	Classificação _____ Valores
CLASSIFICAÇÃO TOTAL: $AC = \frac{HL + FP + 3 \cdot EP + AVD}{6}$	
AC = _____	= _____ Valores

O JÚRI,

RMS 1

(Eng.ª Rosa Maria de Almeida Oliveira pereira Santos)

(Eng.º Luís Ricardo de Gouveia Martins Ribeiro Pereira)
(Eng.º Jorge Luís Dias Falcão)



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE ONZE POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção de Edifícios),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

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				

				TOTAL (Média)	Valores
VALORAÇÃO FINAL:				NÍVEL CLASSIFICATIVO:	

O JÚRI,

Rosa Maria de Almeida Oliveira pereira Santos
(Eng.ª Rosa Maria de Almeida Oliveira pereira Santos)

Luís Ricardo de Gouveia Martins Ribeiro Pereira
(Eng.º Luís Ricardo de Gouveia Martins Ribeiro Pereira)

Jorge e Luís Dias Falcão
(Eng.º Jorge e Luís Dias Falcão)



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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE ONZE POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção de Edifícios),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO
FICHA DE PROVA DE CONHECIMENTOS – PRÁTICA**

NOME:

1. PERCEÇÃO E COMPREENSÃO DA TAREFA					
	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. QUALIDADE DE REALIZAÇÃO					
	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. CELERIDADE NA EXECUÇÃO					
	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. GRAU DE CONHECIMENTOS TÉCNICOS DEMONSTRADOS					
	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:		

O JURI,

(Eng.ª Rosa Maria de Almeida Oliveira pereira Santos)

(Eng.º Luís Ricardo de Gouveia Martins Ribeiro Pereira)

(Eng.º Jorge Luís Dias Falcão)