

CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA
HOMOLOGADO



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

[Handwritten signatures and initials]

Vereador deleg. Bento
em competências subdelegadas

12-05-2020

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção da Frota Municipal),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de maio de dois mil e vinte, pelas onze horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de dez de fevereiro de dois mil e vinte, 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, Dr. António Manuel de Oliveira Carvalho, Chefe da Divisão de Compras e Logística, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.º Carlos Alexandre Fráguas Rodrigues Dinis, Chefe do Gabinete de Gestão da Frota Municipal e Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes, Técnica Superior (Recursos Humanos), 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.



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 Mecânica Automóvel – Diagnóstico e reparação em sistemas de travagem (análise do nível de desgaste das pastilhas/ calços de travão de uma viatura pesada ou ligeira e afinação dos mesmos);
- Área da Mecatrónica Automóvel – Diagnóstico e reparação de avaria elétrica ou eletrónica;
- Área da Reparação de chapa – Bate Chapas - Reparação e substituição de elementos da carroçaria (Desempeno de uma pequena moessa);
- Todas as áreas – Identificação de ferramentas associadas às funções e indicação/conhecimentos de regras de segurança.

Parâmetros a avaliar:

1. **Perceção 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

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.



Helena Bento
Vice-prefeita e Delegada Municipal




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



- 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 objetivos profissionais dos candidatos, interesses e gostos, bem 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 SELEÇÃO – 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%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 30%.



Handwritten signature in blue ink.

Handwritten signature in blue ink over a stamp.
Vereador com competências delegadas/su substituição

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

- 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 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 (biénios 2013/2014;2015/2016;2017/2018), 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 período 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; ▪ Adaptação e melhoria contínua; ▪ 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 e experiência.

HOMOLOGO

CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA



[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]
Regina Bento
Vereadora das competências
delegadas pelo Conselho

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

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 6 Competências
16 – Bom	Em 4/5 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.

**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**

- Departamento de Recursos Humanos -
Divisão de Gestão de Recursos Humanos

Reg.ª Ber.ª n.º 500
Vereadora com competências
delegadas/subdelegadas

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 compoem, 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 onze horas e 30 minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 12 de maio de 2020

O JÚRI,


(Dr. António Manuel de Oliveira Carvalho)


(Eng.º Carlos Alexandre Fráguas Rodrigues Dinis)


(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)

HOMOLOGO
MUNICIPAL DE COIMBRA



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



Virginia Bento
Vereadora com competências
delegadas/subdelegadas

12/05/2010

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção da Frota Municipal),
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,

(Dr. António Manuel de Oliveira Carvalho)

(Eng.º Carlos Alexandre Fráguas Rodrigues Dinis)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)



[Handwritten signatures]

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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção da Frota Municipal),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

Reconhecimento
Verificação das competências
delegadas/subdelegadas
12.05.2020

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,

(Dr. António Manuel de Oliveira Carvalho)

(Eng.º Carlos Alexandre Fráguas Rodrigues Dinis)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)

HOMOLOGO

CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA



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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Manutenção da Frota Municipal),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

FICHA DE PROVA DE CONHECIMENTOS - PRÁTICA

NOME:

1. PERCEÇÃO E COMPREENSAO 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 JÚRI,

(Dr. António Manuel de Oliveira Carvalho)

(Eng.º Carlos Alexandre Fráguas Rodrigues Dinis)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)