



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

*Handwritten signature in blue ink.*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
 PARA OCUPAÇÃO DE OITO POSTOS DE TRABALHO DA  
 CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL  
 (Apoio Educativo),  
 EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
 POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA N.º 1**

Aos dezassete dias do mês de abril de dois mil e vinte, pelas catorze horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de vinte de dezembro último, 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. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo, Diretor do Departamento de Educação, Desporto e Juventude, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Dora Margarida Pires de Jesus Simões, Técnica Superior (Educação), e Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes, Técnica Superior (Recursos Humanos), ambas 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 SELECÇÃO – CRITÉRIOS GERAIS**

- Prova de Conhecimentos – Ponderação de 30%;
- Avaliação Psicológica – Ponderação de 40%;
- 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



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

A prova de conhecimentos terá natureza teórica, revestindo a forma escrita, será efetuada individualmente em suporte de papel e será constituída por questões de escolha múltipla, versando sobre os temas e bibliografia abaixo discriminados:

**Tema 1 – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:**

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 7 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro e Lei 82/2019, de 02 de setembro.

**Tema 2 – Código do Procedimento Administrativo e medidas de modernização administrativa:**

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;  
- Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, e 74/2017, de 21 de junho.

**Tema 3 – Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais:**

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro e pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março, 69/2015, de 16 de julho, 7-A/2016, de 30 de março, 42/2016, de 28 de dezembro, e 50/2018, de 16 de agosto.

**Tema 4 – Serviços Municipais da Câmara Municipal de Coimbra:**

- Modelo de organização dos serviços municipais da Câmara Municipal de Coimbra, conforme consta do Aviso n.º 11707/2019, publicado na II Série do Diário da República n.º 136, de 18 de julho de 2019, e disponível no site oficial deste município, em [www.cm-coimbra.pt](http://www.cm-coimbra.pt)

**Tema 5 – Transferência de competências para os órgãos municipais no domínio da educação:**

• Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro.

**Tema 6 – Primeiros Socorros:**

• Manual de Primeiros Socorros: situações de urgência nas escolas, jardins de infância e campos de férias, disponível no site oficial da Direção-Geral de Educação, em <https://www.dge.mec.pt/manual-de-primeiros-socorros>

A prova teórica terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato em papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

Os resultados da prova de conhecimentos serão expressos numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.



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.



8

Regina Bento  
Vereadora com competências  
delegadas/su. delegada

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

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:

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

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%.



Regista Bente  
Vereadora com competências  
delegadas/subdelegadas



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

*Handwritten initials and numbers*

### **- 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.





Regina Bento  
Vereadora com competências  
delegadas/subdelegadas

*RSW*



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

*RS*

### **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:

$\Sigma$  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"> <li>▪ Orientação para o serviço público;</li> <li>▪ Adaptação e melhoria contínua;</li> <li>▪ Inovação e qualidade.</li> </ul>
Pessoais	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabalho de equipa e cooperação;</li> <li>▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço.</li> </ul>
Conceptuais ou Conhecimentos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conhecimentos e experiência.</li> </ul>

7-05-2020



**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, será dada preferência, sucessivamente, ao candidato com mais idade e ao candidato que tiver um nível académico superior.



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

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

Coimbra, 17 de abril de 2020

**O JÚRI,**

(Dr. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo)

(Dr.ª Dora Margarida Pires de Jesus Simões)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)





## CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Departamento de Recursos Humanos

- Divisão de Gestão de Recursos Humanos -

Região de Trabalho  
Vereadora com competências  
delegadas/subdelegadas

2020.05-07

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE OITO POSTOS DE TRABALHO DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL  
(Apoio Educativo),  
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. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

**2. CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO:**

	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

**3. CAPACIDADE DE RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:**

	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

**4. MOTIVAÇÃO E INTERESSES:**

	Valores	Presid. Júri	1. <sup>a</sup> Vogal	2. <sup>a</sup> Vogal	Resumo dos temas abordados e fundamentação da classificação
Elevado	20				<b>Nível Classificativo: Valores*</b>
Bom	16				
Suficiente	12				
Reduzido	08				
Insuficiente	04				

TOTAL (Média)

Valores

VALORAÇÃO FINAL:

NÍVEL CLASSIFICATIVO:

O JÚRI,

(Dr. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo)

(Dr.ª Dora Margarida Pires de Jesus Simões)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)



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

Brasão de Armas  
Ver. auto. com competências  
delegadas/subdelegadas  
J.S. 11/10

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE OITO POSTOS DE TRABALHO DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL  
(Apoio Educativo),  
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

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

O JÚRI,

(Dr. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo)

(Dr.ª Dora Margarida Pires de Jesus Simões)

(Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes)