



Homologação
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA



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

Regime
Vereadora com competências
delegadas/subdelegadas

6.12.2020

Handwritten initials

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA
DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Nadador-Salvador),
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO INDETERMINADO**

ATA N.º 1

Aos nove dias do mês de novembro de dois mil e vinte, pelas nove horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de dezassete de agosto 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. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo, Diretor do Departamento de Educação e Juventude, na qualidade de Presidente do Júri, Dr.ª Marta Sofia Tavares Parta, Chefe da Divisão de Desporto e Juventude, e Dr.ª Sofia Rodrigues Pedro, Técnica Superior (Jurista), 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 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.



Homologado
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA



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

Regimento
V. todas as competências
delegadas/subdelegadas

4/12/2020

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.º37-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, Lei 82/2019, de 02 de setembro e Lei n.º 2/2020, de 31 de março.

Tema 2 – Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento das Autarquias Locais:

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na redação dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, alterada pelas Declarações de Retificação n.ºs 4/2002, de 6 de fevereiro e 9/2002, de 5 de março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, pela Lei Orgânica n.º 1/2011, de 30 de novembro, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, 7-A/2016, de 30 de março e 71/2018, de 31 de dezembro.

- 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 3 – Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Coimbra:

- Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Coimbra, publicada na II Série do Diário da República n.º 136, de 18 de julho de 2019, através do Aviso n.º 11707/2019, e disponível no site oficial deste município, em www.cm-coimbra.pt.

Tema 4 – Regime Jurídico aplicável ao Nadador-Salvador e à sua atividade:

- Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 61/2017, de 1 de agosto;

- Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 55/2015, de 27 de novembro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 168/2016, de 16 de junho.

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/bibliografia 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 –

Horólojo
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Legitimada Bento
Verificação das competências
delegadas

- 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, através de uma abordagem multimétodo, 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 como a integração no meio socioprofissional, através da sondagem dos objetivos profissionais dos candidatos.

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



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

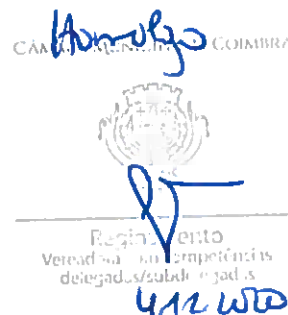
Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade 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%.

- AVALIAÇÃO CURRICULAR:



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



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 a 35 horas 0,5 valores;
- ◆ Cursos com duração $>$ a 35 horas 1 valor;
- ◆ 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 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 últimos três 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 ano na 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:

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

3

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, 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



Regina Bento
Vereadora com competências delegadas, sub. delegadas

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

4.12.2020

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 –

Amelyo
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

Regina Bento
4.12.2020
Regina Bento
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 valorção 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 entrevista profissional de seleção e avaliação curricular, apensos à presente ata e que farão parte integrante dela, e remeter 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 dez horas e trinta minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 9 de novembro de 2020

O JÚRI,

(Dr. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo)

(Dr.ª Marta Sofia Tavares Prata)

(Dr.ª Sofia Rodrigues Pedro)



Amoço
CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA



Regimento
Verdadeira com competências
delegadas subdelegadas
4.12.10

R
St.

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

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(Nadador-Salvador),
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. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo)

(Dr.ª Marta Sofia Tavares Prata)

(Dr.ª Sofia Rodrigues Pedro)



CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA

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



Regimento
Vereadores e empossadas
delegadas/subdelegadas

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL**

**(Nadador-Salvador),
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,

(Dr. Paulo Sérgio Leocádio Bernardo)

(Dr.ª Marta Sofia Tavares Prata)

(Dr.ª Sofia Rodrigues Pedro)