



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM  
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR  
(Ambiente e Segurança)  
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS  
POR TEMPO INDETERMINADO**

**ATA N.º 1**

Ao décimo primeiro dia do mês de dezembro de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de catorze de junho de dois mil e vinte e quatro, 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 17.º a 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

Estiveram presentes os Senhores, Eng.ª Ana Maria Reis da Fonseca Pimentel, Diretora do Departamento de Edifícios e Equipamentos Municipais, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.ª Ana Micaela Santana Ferreira, Técnica Superior (Segurança em Obra), na qualidade de vogal efetivo, e Eng.º Pedro Fernando Rodrigues Neves, Chefe da Divisão de Gestão da Contratação Pública, na qualidade de vogal suplente.

Considerando o estatuído nos números 1 a 3 do artigo 36.º do Anexo 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 70%;
- Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto);
- Entrevista de Avaliação de Competências – 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.

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 legislação/bibliografia abaixo discriminados:



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

**Tema 1 – Regime Jurídico do Trabalho em Funções Públicas:**

- 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, pelo 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, Lei n.º 2/2020, de 31 de março, Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, Decreto-Lei n.º 53/2023, de 5 de julho, Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro e Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro.

- Código de Conduta do Município de Coimbra, publicitado através do Aviso n.º 26935/2024/2, publicado na II Série do Diário da República n.º 233/2024, de 02/12/2024.

**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, 71/2018, de 31 de dezembro e pela Lei n.º 69/2021, de 20 de outubro;

- 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, 50/2018, de 16 de agosto, Lei 66/2020, de 4 de novembro, Lei n.º 24-A/2022, de 23 de dezembro, Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro e Decreto-Lei n.º 10/2024, de 8 de janeiro.

**Tema 3 – Código do Procedimento Administrativo e Medidas de Modernização Administrativa:**

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro, e pelo Decreto-Lei 11/2023, de 10 de fevereiro.

- 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 pela Declaração de Retificação n.º 30/2014, de 18 de junho, pelo Decreto-Lei n.º 58/2016, de 29 de agosto, Decreto-Lei n.º 74/2017, de 21 de junho, Decreto-Lei n.º 61/2021, de 19 de agosto, Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro, Decreto-Lei n.º 10/2024, de 08 de janeiro e Lei n.º 19-A/2024, de 07 de fevereiro.

- Regulamento interno para a gestão de documentos administrativos do Município de Coimbra, publicitado através do Edital n.º 141/2021, em 22/07/2021, disponível no site oficial da Câmara Municipal de Coimbra, em <https://www.cm-coimbra.pt/areas/e-balcao/regulamentos-e-planos-municipais-2/regulamentos-internos>.

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

- Regulamento de Organização dos Serviços da Câmara Municipal de Coimbra, publicado na II Série do Diário da República n.º 219, de 14 de novembro de 2022, através do Despacho n.º



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

13219/2022, com as alterações introduzidas pelo Despacho (extrato) n.º 12724/2024, publicado na II Série do Diário da República n.º 207, de 24 de outubro de 2024, disponível no site oficial deste município, em <https://www.cm-coimbra.pt/areas/transparencia/recursos-humanos/organograma-cmc>.

**Tema 5 – Contratação Pública:**

- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto, com as alterações introduzidas pelas Declarações de Retificação n.ºs 36-A/2017, de 30 de outubro, e 42/2017, de 30 de novembro, pelo Decreto-Lei n.º 33/2018, de 15 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 170/2019, de 04 de dezembro, pela Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19 de março, pela Lei n.º 30/2021, de 21 de maio, pela Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21 de julho, pelo Decreto-Lei n.º 78/2022, de 07 de novembro e pelo Decreto-Lei n.º 54/2023, de 14 de julho.

**Tema 6 – Ambiente e Segurança:**

- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Declaração de Retificação n.º 3/2021, de 21 de janeiro, pela Lei n.º 52/2021, de 10 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 11/2023, de 10 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 24/2024, de 26 de março;  
- Portaria n.º 145/2017, de 26 de abril, alterada pela Portaria 28/2019, de 18 de janeiro;  
- Portaria n.º 40/2014, de 17 de fevereiro.  
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro;  
- Portaria n.º 101/1996, de 3 de abril;  
- Decreto n.º 46427/1965, de 10 de julho;  
- Decreto n.º 41821/58, de 11 de agosto;  
- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas, pelas Leis n.ºs 42/2012, de 28 de agosto, 3/2014, de 28 de janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio, pelas Leis n.ºs 146/2015, de 09 de setembro, 28/2016, de 23/08 de agosto e 79/2019, de 02 de setembro.

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 (não anotada) 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, 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/ou competências comportamentais dos candidatos e



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil funcional previamente definido.

A avaliação psicológica será efetuada por entidade especializada, através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases, sendo avaliada através da atribuição das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.

Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora.

**- 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, 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:
<b>Técnicas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Orientação para resultados</li><li>▪ Inovação e qualidade</li></ul>
<b>Pessoais</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Trabalho de equipa e cooperação</li><li>▪ Responsabilidade e compromisso com o serviço</li></ul>
<b>Conceptuais ou Conhecimentos Específicos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Conhecimentos especializados e experiência.</li></ul>

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- ◆ 20 Valores: Nível Excelente;
- ◆ 18 Valores: Nível Muito Bom;
- ◆ 16 Valores: Nível Bom;



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

- ◆ 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- ◆ 12 Valores: Nível Satisfaz Bem;
- ◆ 10 Valores: Nível Suficiente;
- ◆ 8 Valores: Nível Fraco;
- ◆ 4 Valores: Nível Insuficiente.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

**VALORAÇÃO FINAL:**

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

$$VF = 0,70 PC + 0,30 EAC$$

Em que:

**VF** = Valoração Final;

**PC** = Prova de Conhecimentos;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

**MÉTODOS DE SELEÇÃO – CRITÉRIOS ESPECÍFICOS**

Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 36.º do Anexo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso de candidatos em situação de valorização profissional, 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 60%;
- Avaliação Psicológica – (Apto/Não Apto);
- Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de 40%.

**- 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.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

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:**

- ◆ Licenciatura 18 valores;
- ◆ Nível académico superior à licenciatura 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 valor;
- ◆ Cursos com duração  $>$  a 35 horas 1 valor.
- ◆ Cursos de pós-graduação/MBA 2 valores

Neste parâmetro apenas serão consideradas as iniciativas formativas, obtidas nos últimos 5 anos, 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:**

- ◆  $<$  1 ano 04 valores;
- ◆  $\geq$  1 anos e  $<$  3 anos 08 valores;
- ◆  $\geq$  3 anos e  $<$  5 anos 12 valores;
- ◆  $\geq$  5 anos e  $<$  8 anos 16 valores;
- ◆  $\geq$  8 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 ao biénio 2021/2022, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, valorada do seguinte modo:



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

◆ Desempenho Inadequado	08 valores;
◆ Desempenho Adequado	12 valores;
◆ Desempenho Relevante	16 valores;
◆ Desempenho Excelente	20 valores.

A ausência de avaliação de desempenho, 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 10 valores.

**- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:**

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

**- ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS:**

A entrevista de avaliação de competências 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:

$$VF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Em que:

**VF** = Valoração Final;

**AC** = Avaliação Curricular;

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências.

**- 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 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos especializados e experiência.
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para resultados.
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Iniciativa e autonomia.
- 4.º Candidato(a) com nível académico superior.
- 5.º Candidato(a) com mais idade.



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

Considerando a faculdade prevista no artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, por razões de celeridade e de economia processual, a utilização dos métodos de seleção poderá ser faseada, nos seguintes termos:

- a) aplicação, num primeiro momento, do primeiro método de seleção (Prova de Conhecimentos/Avaliação Curricular) à totalidade dos candidatos;
- b) aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, quando aplicável, até à satisfação das necessidades - em caso de igualdade de classificação no 20.º lugar, deverão ser convocados todos os candidatos que detenham a mesma nota, respeitada a prioridade legal da situação jurídico-funcional dos candidatos, quando aplicável;
- c) dispensa de aplicação do segundo método de seleção ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, os quais se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Nos termos previstos nos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua versão atual, 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;
- que tenham obtido o juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

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

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

Coimbra, 11 de dezembro de 2024

**O JÚRI,**

ANA MARIA REIS DA  
FONSECA PIMENTEL

Assinado de forma digital  
por ANA MARIA REIS DA  
FONSECA PIMENTEL  
Dados: 2024.12.11 10:54:46 Z

(Presidente do Júri)



**CÂMARA MUNICIPAL DE COIMBRA**  
Departamento de Recursos Humanos  
Divisão de Formação e Desenvolvimento Organizacional

**ANA MICAELA  
SANTANA FERREIRA**

---

(Primeiro Vogal Efetivo)

**PEDRO FERNANDO  
RODRIGUES DAS NEVES**

---

(Primeiro Vogal Suplente)