



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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS 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 dezassete dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de dezassete de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, 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 09 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.º Luís Miguel Santos Costa, Diretor do Departamento de Mobilidade, Trânsito e Transportes, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.º Jorge Luís Dias Falcão, Chefe da Divisão de Gestão da Frota Municipal e Eficiência Energética, 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 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 a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

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



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

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);
- Mecatrónica Automóvel – Diagnóstico e reparação de avaria elétrica ou eletrónica;
- Ambas 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.

- AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA:

A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou 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.



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

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, a realizar por entidade especializada, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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

COMPETÊNCIAS
<ul style="list-style-type: none">▪ Orientação para o serviço público;▪ Orientação para a colaboração;▪ Orientação para a mudança e inovação;▪ Orientação para os resultados;▪ Conhecimentos especializados e experiência.

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



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

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;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

MÉTODOS DE SELECÇÃO – 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, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

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:



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

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

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, 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:

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



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

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

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;



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

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, 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 seguintes; ou
- Que tenham obtido um 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 quinze horas e trinta minutos, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 17 de março de 2025

O JÚRI,

(Presidente do Júri)



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

(Primeiro Vogal Efetivo)

(Segundo Vogal Efetivo)



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

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE TRÊS 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 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				



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

Reduzido	08					
Insuficiente	04					
					TOTAL (Média)	Valores