



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

**PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO
(Sistemas de Informação Geográfica)
EM REGIME MOBILIDADE NA CATEGORIA**

**- Departamento de Estudos Estratégicos, Planeamento e Desenvolvimento Territorial -
Divisão de Informação Geográfica e Cadastral**

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas, reuniu o júri do presente procedimento concursal designado por despacho proferido, no passado dia vinte e cinco de março, pelo Ex.mo Senhor Presidente da Câmara Municipal, para definição dos métodos de seleção e respetivo conteúdo, bem como do sistema de classificação final a adotar para classificar e ordenar os candidatos ao presente procedimento de recrutamento, destinado à ocupação de posto de trabalho disponível no Mapa de Pessoal, no Departamento Estudos Estratégicos, Planeamento e Desenvolvimento Territorial.

Estiveram presentes os Senhores, Arq.º Rui Campino do Nascimento, Diretor do Departamento de Estudos Estratégicos, Planeamento e Desenvolvimento Territorial, na qualidade de Presidente do Júri, Eng.ª Virgínia Clara Macedo Elói Fernandes Manta, Chefe da Divisão de Informação Geográfica e Cadastral, e Dr.ª Isaura Isabelina Ferreira Fernandes, Técnica Superior (Recursos Humanos), ambos na qualidade de vogais efetivos.

O Júri deliberou, por unanimidade, aplicar aos candidatos ao presente procedimento concursal, os seguintes métodos de seleção, ambos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- Avaliação Curricular – Ponderação de 50%;
- Entrevista Profissional de Seleção – Ponderação de 50%.

- 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:



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

$$AC = \frac{HL + FP + 2*EP + 2*AVD}{06}$$

Sendo:

HL = Habilitações Literárias:

- ◆ Habilitação inferior ao 12.º Ano de Escolaridade 18 valores;
- ◆ 12.º Ano de Escolaridade 19 valores;
- ◆ Habilitação superior ao 12.º Ano de Escolaridade 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

FP = Formação Profissional:

- ◆ Cursos com duração < 1 semana (35 horas/5 dias) 1 valor;
- ◆ Cursos com duração \geq 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 das funções, que se encontrem devidamente comprovadas.

EP = Experiência Profissional:

- ◆ < 1 ano 08 valores
- ◆ \geq 1 ano e < 2 anos 11 valores;
- ◆ \geq 2 anos e < 4 anos 14 valores;
- ◆ \geq 4 anos e < 6 anos 17 valores;
- ◆ \geq 6 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 atribuída nos biénios de avaliação 2021/2022 e 2023/2024, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada biénio será expressa numa escala de 0 a 20 valores, através da multiplicação do respetivo valor por 4.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\Sigma \text{ da nota de cada biénio na escala de 0 a 20 valores}}{2}$$

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos biénios, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi



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

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 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;

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação, em função da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos parâmetros de avaliação:

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



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

- VALORAÇÃO FINAL:

Para cada uma das referências será elaborada uma lista de ordenação final de candidatos, em função das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = 0,50 AC + 0,50 EPS$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação da referida fórmula de valoração final, aplicar-se-á, por analogia, o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, considerar-se-á a classificação obtida no item relativo à Avaliação de Desempenho, sendo dada preferência ao candidato com maior pontuação. No entanto, se após aplicação destes critérios, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será considerado, sucessivamente:

- 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;
- as habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver um nível académico superior.

Cada um dos métodos de seleção terá carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.

A falta de comparência dos candidatos à entrevista profissional de seleção equivalerá à desistência do procedimento de recrutamento.

O júri deliberou ainda, também por unanimidade, criar o modelo correspondente à entrevista profissional de seleção, apenso à presente ata e que fará parte integrante dela, e remeter o processo ao Departamento de Recursos Humanos, para efeitos de publicitação de oferta de emprego na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica do Município, em conformidade com o previsto no artigo 97.º-A da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aditado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio.

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

Coimbra, 27 de maio de 2025

O JÚRI,



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

(Presidente do Júri)

(Primeiro Vogal Efetivo)

(Segundo Vogal Efetivo)



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

**PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO PARA
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO
(Sistemas de Informação Geográfica)
EM REGIME MOBILIDADE NA CATEGORIA**

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: