



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

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

**ATA N.º 1**

Ao nove dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas e quinze minutos, reuniu o júri do presente procedimento concursal autorizado por deliberação proferida na reunião da Câmara Municipal de Coimbra, de vinte e quatro de novembro 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 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.º Luís Ricardo de Gouveia Martins Ribeiro Pereira, Chefe de Divisão de Administração Direta de Edifícios e Equipamentos Municipais, e Dr.ª Maria de Fátima Monteiro Rodrigues, Técnica Superior (Recursos Humanos), ambos na qualidade de vogais efetivos.

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.

A prova de conhecimentos, terá natureza prática, será de realização individual, carácter eliminatório, a duração de trinta 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 diferentes áreas:**

**- Área da eletricidade:**

Reparação de uma avaria identificada e/ou montagem de um circuito elétrico em painel;

Execução de trabalhos de verificação de redes elétricas em BT;

Leitura e interpretação de circuitos elétricos simples;

**- Área da canalização:**

Execução da rede de distribuição de água quente e fria para uma saída de utilização;

Instalação e ligação de uma louça sanitária;

Utilização de equipamentos de medições de pressão de redes de água.

**Ambas as áreas**

Identificação de ferramentas e materiais associadas às funções;

Conhecimento e aplicação das regras mínimas 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:

<b>Nível Classificativo</b>	<b>Valoração final na PCP</b>
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

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 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
<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Orientação para o serviço público;</li><li>▪ Orientação para a colaboração;</li><li>▪ Orientação para a mudança e inovação;</li><li>▪ Orientação para os resultados;</li></ul>



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

- 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.

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 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):



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

- 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.

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, 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;



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

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 2023/2024, 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.

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 -**



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

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;
- 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 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 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 onze horas, da qual foi lavrada a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

Coimbra, 9 de dezembro de 2025



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

**O JÚRI,**

---

(Presidente do Júri)

---

(Primeiro Vogal)

---

(Segundo Vogal)