



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO
PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO CERTO)
UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
SERVIÇO DE EDIFÍCIOS, INFRAESTRUTURAS E EQUIPAMENTOS - UOGEO**

ATA

No dia vinte e nove de abril do ano dois mil e vinte e cinco, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Divisão, Abílio Gonçalo Ribeiro do Brito, como Presidente, pela Técnica Superior, Telma Isabel Rosa Dias Romão, como 1.º Vogal efetivo e pelo Encarregado Operacional, Luís Manuel Dias Martins, como 2.º Vogal efetivo,** reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal.-----

Ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o definido no despacho da Sra. Vice-Presidente da Câmara de 09 de abril de 2025, os métodos de seleção a aplicar serão:-----

- **Métodos obrigatórios: Avaliação Curricular; Método facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências.** Estes métodos serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade e aos candidatos sem relação jurídica de emprego público.-----

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.-----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:-----

- A **habilitação académica** ou nível de qualificação, certificado pelas entidades competentes; -----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e relacionada com a área do presente posto de trabalho, **adquirida nos últimos 5 anos**. Considerando-se as ações comprovadas ou certificadas com diploma que indique expressamente o número de horas da ação realizada. Verificando-se, não raras vezes, que os certificados expressam a duração da mesma somente em dia ou somente e semana, entende o júri que, sempre que se verifique, será tomada por correspondência 7h/dia e 5 dias/semana.-----



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM Câmara Municipal

- A **experiência profissional** apenas com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, devidamente comprovadas;-----
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: -----

AC = Avaliação curricular -----

HA = Habilitação académica -----

FP = Formação profissional -----

EP = Experiência profissional -----

AD = Avaliação de desempenho -----

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes: -----

Habilitações académicas ou nível de qualificação: -----

- Escolaridade obrigatória – 18 valores; -----
- Superior à escolaridade obrigatória – 20 valores; -----

Formação profissional: -----

- Sem formação na área – 10 valores; -----
- Até 50 horas de formação na área – 12 valores; -----
- Entre 51 e até 100 horas de formação na área- 16 valores; -----
- Entre 101 e até 250 horas de formação na área- 18 valores; -----
- Mais de 250 horas de formação na área – 20 valores. -----

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios: -----

- Sem experiência profissional – 10 valores; -----
- Até 2 anos de experiência profissional - 12 valores; -----
- Mais de 2 e até 5 anos de experiência profissional – 16 valores; -----
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 18 valores; -----



[Handwritten signature]

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

Avaliação de desempenho:-----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores; -----
- Avaliação entre 2 e 2,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores; -----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 15 valores; -----
- Avaliação entre 4 a 5 (Desempenho Relevante) – 20 valores. -----

Na ausência de avaliação de desempenho:-----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores; -----
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores. -----

EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.-----

Deliberou o júri, que a aplicação deste método de seleção, assumirá a **forma oral, de realização presencial**, com a duração **máxima de quarenta minutos** e será baseada num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise e respetiva avaliação. -----

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: --

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

- A. Trabalho de Equipa e Cooperação:** capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. -----
- B. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço:** capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável. -----
- C. Tolerância à Pressão e Contrariedades:** capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional. -----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- D. Orientação para a Segurança:** capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

Cada competência será avaliada de acordo com a evidência/demonstração dos indicadores comportamentais que a compõem, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Evidência/demonstração dos 4 indicadores comportamentais; -----
- 16 Valores: Evidência/demonstração dos 3 indicadores comportamentais; -----
- 12 Valores: Evidência/demonstração dos 2 indicadores comportamentais; -----
- 8 Valores: Evidência/demonstração dos 1 indicadores comportamentais; -----
- 4 Valores: Não evidência/demonstra nenhum do indicador comportamental; -----

Avaliação qualitativa - cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:-----

- 20 Valores: Nível Elevado -----
- 16 Valores: Nível Bom -----
- 12 Valores: Nível Suficiente -----
- 8 Valores: Nível Reduzido -----
- 4 Valores: Nível Insuficiente -----

VALORAÇÃO FINAL

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação final -----

AC = Avaliação curricular-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências -----

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----

Nos termos dos 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 comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM
Câmara Municipal

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.-----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.-----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri do procedimento,
