1.ª ATA

Procedimento de recrutamento com vista à mobilidade interna na categoria de assistente operacional, para desempenho de funções no Setor Local do Torrão, da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos

Definição de Parâmetros de Avaliação e Ponderação dos Métodos de Seleção

Aos oito dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, no Salão Nobre dos Paços do Concelho, reuniram as senhoras Andreia Cristina Simão Faustino, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior e Ana Catarina Eustáquio da Costa Freitas, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Mobilidade, respetivamente presidente, vogal efetivo e vogal suplente do procedimento concursal em epígrafe, para elaboração da ata relativa à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistemas de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 9, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Os métodos de seleção a utilizar serão a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, cumprindo o disposto nos artigos 17.º e 21.º, da Portaria supra citada.

1. Avaliação Curricular (AC): Com carácter eliminatório, 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.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitação académica (HA), ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitação obrigatória	15 valores
Habilitação superior à legalmente exigida	20 valores

- Formação profissional (FP), serão ponderadas as ações de formação devidamente comprovadas por entidade competente para o efeito, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas:

Sem ações de formação	10 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 3 horas e inferior a 30 horas	12 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 30 horas e inferior a 60 horas	14 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 60 horas e inferior a 120 horas	16 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 120 horas e inferior a 180 horas	18 valores
Ações de formação com duração igual ou superior a 180 horas	20 valores

- Experiência profissional (EP), será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, bem como outras capacitações adequadas ao grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, contando o tempo de serviço efetivo, de acordo com:

Experiência profissional até 1 ano	10 valores
Experiência profissional superior a 1 ano e inferior a 5 anos	15 valores
Experiência profissional superior a 5 anos e inferior a 10 anos	18 valores
Experiência profissional superior a 10 anos	20 valores

- Avaliação de desempenho (AD), relativa aos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar:

Ciclos avaliativos 2019-2020 2021-2022	Desempenho inadequado (1 a 1,999)	5 valores
	Desempenho adequado (2 a 3,999)	15 valores
	Desempenho relevante (4 a 5)	18 valores
	Desempenho excelente	20 valores
Ciclo avaliativo 2023-2024	Desempenho inadequado (1 a 1,999)	5 valores
	Desempenho regular (2 a 3,499)	10 valores
	Desempenho bom (3,500 a 3,999)	15 valores
	Desempenho muito bom (4 a 5)	18 valores
	Desempenho excelente	20 valores

Serão atribuídos 12 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativamente a um ano ou a anos relevantes.

A classificação da AD será obtida através da média simples das classificações obtidas no período a considerar.

A valoração final da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Resultará da média aritmética ponderada dos valores obtidos nos diferentes parâmetros de avaliação:

AC= (HA*30%) + (FP*15%) + (EP*30%) + (AD*25%)

Os candidatos que na Avaliação Curricular tenham classificação inferior a 9,5 valores consideram-se excluídos, pelo que não serão convocados para a Entrevista de Avaliação de Competências.

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Com caráter eliminatório, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro, que aprova o referencial de competências para a Administração Pública (ReCAP), e da Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de setembro, que regulamenta as competências de natureza transversal dos trabalhadores integrados em carreiras com graus de complexidade 1, 2 e 3 e das competências específicas dos titulares dos cargos de direção intermédia:

O perfil do posto de trabalho é composto pelas seguintes competências:

Competências Transversais Nucleares
Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.
Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.
Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.
Competências Transversais Funcionais
Gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.
Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem, é bem recebida e corretamente interpretada.
Organização, planeamento e gestão de projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.
Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.
Iniciativa: Agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em

contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

No âmbito da entrevista de avaliação de competências será avaliada uma competência transversal nuclear e três competências transversais funcionais.

A valoração final da entrevista de avaliação de competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos parâmetros a avaliar.

A valoração final dos métodos de seleção aplicados será obtida através da seguinte fórmula:
CF = (AC*50%) + (EAC*50%)
Em que:
CF = Classificação final
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em caso de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 24.º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

a. Valoração da experiência profissional (EP);
b. Valoração da habilitação académica (HA);
c. Valoração da formação profissional (FP).

O Júri

Assinado por: **ANDREIA CRISTINA SIMÃO FAUSTINO**
Num. de Identificação: 14589835
Data: 2025.10.08 14:55:14+01'00'

_____

Andreia Faustino, Chefe de Divisão

Assinado por: **MARINA ISABEL NUNES MARTINS DOS MÁRTIRES PERNA**
Num. de Identificação: 12552928
Data: 2025.10.08 15:12:05+01'00'

_____

Marina Perna, Técnica Superior

Assinado por: **ANA CATARINA EUSTÁQUIO DA COSTA FREITAS**
Num. de Identificação: 13845866
Data: 2025.10.08 14:59:16+01'00'

_____

Ana Freitas, Chefe de Divisão