

**ATA Nº. 1**

**Procedimento de mobilidade interna, entre órgão ou serviço, para ocupação de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, com candidato(a) detentor(a) de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**

Aos 14 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Constância, reuniu o Júri do procedimento em título identificado, nomeado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 14/08/2025, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera:

Presidente – Mikael Dias, Técnico Superior;

Vogais Efetivos – Gil Marques, Assistente Operacional, substituindo o primeiro dos quais o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Filipe Bento, Assistente Operacional;

A reunião teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade definir os critérios para a avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências que se anexam. A valoração final obedecerá à seguinte fórmula:

$$VF = 30\%AC + 70\%EAC$$

em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

### **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 a avaliação do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

- Habilitação Académica (HA)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com as seguintes fórmulas alternativas:

### **Candidatos com avaliação de desempenho atribuída no período em avaliação:**

$$AC = (2HA+3FP+4EP+1AD)/10$$

*Assd  
gic  
A*

Candidatos que, por motivos que não lhe sejam imputáveis, não dispõem de avaliação de desempenho relativa ao período objeto de avaliação:

$$AC = (2HA+3FP+4EP)/9$$

### 1. Habilitações Acadêmicas

No parâmetro **Habilitação Acadêmica (HA)**, será ponderada a titularidade de um grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Não há possibilidade de substituição do grau acadêmico por formação ou experiência profissional. Os critérios e respectivas ponderações são os seguintes:

Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho .....	16 Valores
Habilitação acadêmica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho .....	20 Valores

### 2. Formação Profissional

No parâmetro **Formação Profissional (FP)**, serão apenas consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) frequentadas a partir de 2015 inclusive, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas. Os critérios e respectivas ponderações são os seguintes:

Sem formação profissional na área .....	8 valores;
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar a concurso:	
Até 35 horas, inclusive .....	10 valores
> 35 horas e ≤ 70 horas .....	12 valores
> 70 horas e ≤ 140 horas .....	14 valores
> 140 horas e ≤ 300 horas .....	16 valores
> 300 horas e ≤ 400 horas .....	18 valores
> 400 horas .....	20 valores

### 3. Experiência Profissional

No parâmetro **Experiência Profissional (EP)**, será considerado e ponderado o desempenho efetivo de funções, na área de atividade, inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Sem experiência .....	8 valores
Inferior a 1 ano .....	10 Valores
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos .....	12 Valores
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos .....	14 Valores
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 9 anos .....	16 Valores
Igual ou superior a 9 anos e inferior a 12 anos .....	18 Valores
Superior a 12 anos .....	20 Valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos – não se contabilizando meses e dias para os candidatos com mais de um ano de experiência profissional) o

correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, desde que se encontre devidamente comprovado.

#### 4. Avaliação de Desempenho

No parâmetro **Avaliação do Desempenho (AD)**, pondera-se a avaliação relativa ao último período avaliativo, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Desempenho Inadequado .....	8 valores
Desempenho Adequado .....	14 valores
Desempenho Relevante .....	16 valores
Desempenho Excelente .....	20 valores

#### ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos indicadores comportamentais em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G) / 10$$

O guião terá por base o seguinte perfil de competências:

**A - Orientação para a colaboração** – Capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

**B - Orientação para a mudança e inovação** – Capacidade para encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

**C - Orientação para os resultados** – Capacidade para 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.

**D - Análise crítica e resolução de problemas** – Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

**E - Iniciativa** – Capacidade para agir proativamente 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 fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

**F - Orientação para o serviço público** – Capacidade para 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 ao serviço do interesse coletivo.

**G - Gestão do conhecimento** – Capacidade para adquirir e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização.

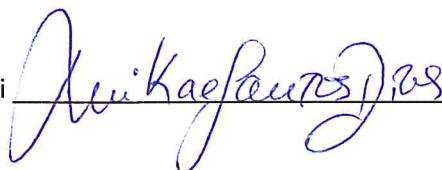
**H - Comunicação** – Capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

**I - Inteligência emocional** – Capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

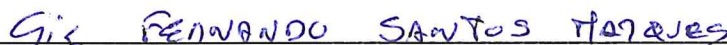
**J - Coordenação de equipas** – Capacidade para coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade e, não havendo mais assuntos a tratar, foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal.

Presidente do Júri



Vogal Efetivo



Vogal Efetivo

