

RECRUTAMENTO POR RECURSO À MOBILIDADE ENTRE ÓRGÃOS E SERVIÇOS

PROCEDIMENTO PARA OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – SERVIÇOS GERAIS

ATA n.º 1

Aos dois dias do mês de Janeiro do ano de 2026, pelas 14h, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento designado pelo Sr. Presidente, por despacho de 19 de dezembro de 2025 (Despacho n.º 13/Pr/2025), para o procedimento de recrutamento de dois Trabalhadores de Carreira/Categoria de Assistente Operacional (Serviços Gerais), por recurso à mobilidade entre órgãos ou serviços, constituído por António Manuel Santo Pinto, como Presidente do júri, Pedro Miguel Ganito de Campos, 1.º Vogal Efetivo e José Carlos Pires Gonçalves, 2.º Vogal Efetivo, com o objetivo de definir os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, tendo o júri deliberado:

1. Quanto aos métodos de seleção, foi deliberado pelo júri que a seleção dos candidatos será efetuada por aplicação dos métodos de **Avaliação curricular (AC)** e de **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, sendo a Classificação Final (CF) obtida pela aplicação da seguinte fórmula: **CF = 0,50 (AC) + 0,50 (EPS)**.

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, cada um dos métodos de avaliação tem carácter eliminatório, caso a respetiva classificação seja inferior a 9,50 valores.

2. A Avaliação Curricular (AC) visa avaliar a qualificação dos candidatos, mediante a ponderação dos elementos constantes do *curriculum vitae* apresentado, resultando a avaliação deste parâmetro, pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 0,30 (HA) + 0,20 (FP) + 0,30 (EP) + 0,20 (AD).$$

- Habilitações Académicas (HA);
- Formação Profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação de Desempenho (AD).



MUNICÍPIO DE PENAMACOR
CÂMARA MUNICIPAL

*Alguém
refere
que!*

2.1 Nas habilitações Académicas (HA) pondera-se a titularidade de grau académico certificado pelas entidades competentes.

Exigidas – 16 Valores

Superiores às Exigidas – 20 Valores

2.2 No parâmetro Formação Profissional (FP) são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional que estejam diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções frequentadas nos últimos cinco anos, desde que devidamente certificadas, nos seguintes termos:

- Sem ações de formação – 8 valores;
- Ações que somem até 12 horas – 12 valores;
- Ações que somem até 36 horas – 16 valores;
- Ações que somem mais de 36 horas – 20 valores.

Não são contabilizados seminários, palestras, congressos ou workshops.

Nos documentos que não façam referências à carga horária, mas somente a dias, serão contabilizadas 7 horas por cada dia de formação.

Nos casos em que haja omissão de carga horária e dias, a contabilização máxima será também de 7 horas.

Só serão contabilizadas as ações de formação que se inserem na presente área de recrutamento e realizadas nos últimos cinco anos.

A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores.

2.3 Para a Experiência Profissional (EP) é considerada e ponderada a execução de atividades ou tarefas relacionadas com Carreira/Categoria e ainda o grau de complexidade das mesmas, de acordo com a seguinte ponderação:

- Tempo de serviço na carreira até 5 anos – 8 valores;
- Tempo de serviço na carreira superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 12 valores;
- Tempo de serviço na carreira superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;
- Tempo de serviço na carreira superior a 15 anos e inferior a 20 anos – 18 valores;
- Tempo de serviço na carreira superior a 20 anos – 20 valores.



MUNICÍPIO DE PENAMACOR
CÂMARA MUNICIPAL

*Assinada
Ref.º
Quil*

2.4 Para a Avaliação de Desempenho (AD), relevam as avaliações referentes ao último ciclo ou biénio avaliado, sendo este parâmetro pontuado de acordo com as menções abaixo indicadas:

- Desempenho inadequado – 8 valores.
- Desempenho regular/adequado – 12 valores;
- Desempenho bom – 14 valores;
- Desempenho muito bom/relevante – 16 valores;
- Reconhecimento do desempenho de excelente – 20 valores.

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho por motivos que não lhe sejam imputáveis, é atribuída a pontuação de 12 valores.

Aos candidatos que não apresentem declaração do serviço de origem ou documento comprovativo da Avaliação de Desempenho ou falta dela, não lhe será atribuída qualquer classificação neste parâmetro.

3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação com o entrevistador, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação de relacionamento interpessoal.

A classificação atribuída à entrevista resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros a avaliar:

- a) Relacionamento interpessoal, em que se avaliará o poder de comunicação e de reação as situações colocadas;
- b) Capacidades intelectuais, em que se analisará e ponderará a sequência lógica de raciocínio e a capacidade de análise avaliação, argumentação e decisão, perante diferentes situações colocadas;
- c) Capacidade de comunicação e fluências verbais, em que se analisará o vocabulário, clareza da exposição e riqueza de expressão verbal
- d) Motivação profissional, em que correlacionarão as motivações dos candidatos face ao conhecimento do conteúdo e exigências da carreiras e categoria em que se inserirão.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) terá a duração de aproximadamente 20 minutos e será avaliada em cada um dos pontos anteriores segundo os seguintes níveis:



MUNICÍPIO DE PENAMACOR
CÂMARA MUNICIPAL

- Insuficiente – 8 valores.
- Reduzido – 10 valores;
- Suficiente – 12 valores;
- Bom – 16 valores;
- Elevado – 20 valores.

4. Candidatos com deficiência: Nos termos do nº 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação, sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7º do mesmo Decreto-Lei.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri presentes.

O júri:

(António Manuel Santo Pinto)

(Pedro Miguel Ganito de Campos)

(José Carlos Pires Gonçalves)