



Ruy
Marques
Zavala

RECRUTAMENTO POR RECURSO À MOBILIDADE ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS

PROCEDIMENTO PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO NA CARREIRA DE ASSISTENTE OPERACIONAL E CATEGORIA DE ENCARREGADO OPERACIONAL

ATA n.º 1

Aos catorze dias do mês de abril do ano de 2026, pelas 10h, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento designado pelo Sr. Presidente, por despacho de 18 de março de 2026 (Despacho n.º 23/Pr/2026), para o procedimento de recrutamento por recurso à mobilidade entre órgãos ou serviços para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Assistente Operacional e Categoria/Encarregado Operacional, constituído por Raquel da Conceição Oliveira Marques, como Presidente do júri, Paulo Alexandre Felizardo Servo, 1.º Vogal Efetivo e António Manuel Santo Pinto, 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 de Avaliação de Competências (EAC)**, sendo a Classificação Final (CF) obtida pela aplicação da seguinte fórmula: **CF = 0,40 (AC) + 0,60 (EAC)**.

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 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.

Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Experiência Profissional (EP) - com incidência sobre o desempenho efetivo de funções relacionadas com a área de atividade para a qual o procedimento é aberto; Formação Profissional (FP) - ponderando-se as ações de formação profissional e aperfeiçoamento profissional

Ruy
Alves
Santos



MUNICÍPIO DE PENAMACOR
CÂMARA MUNICIPAL

relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar e Avaliação de Desempenho (AD) - será considerada a avaliação relativa ao mais recente biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, atribuída nos termos da legislação do SIADAP.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = 0,20 (HA) + 0,40 (EP) + 0,30 (FP) + 0,10 (AD).$$

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

2.1 Nas habilitações Académicas (HA) onde se pondera a titularidade e grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes:

- Exigida – 18 valores;
- Superior à exigida – 20 valores.

2.2 Para a Experiência Profissional (EP) é considerada e ponderada a execução de atividades ou tarefas relacionadas com Carreira e 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.

2.3 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;



Ruf
MUSA
João L

- 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.

2.4 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 de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração de aproximadamente 30 (trinta) minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o Perfil de Competências definido e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências que integram aquele perfil.

Ruy
M. S. S.
J. S. S.



MUNICÍPIO DE PENAMACOR
CÂMARA MUNICIPAL

As competências avaliadas serão: Orientação para o serviço público; Orientação para a colaboração; Organização, planeamento e gestão de projetos; Orientação para a inclusão; Coordenação de equipas.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade;
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade;
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas;
- Reconhece a contribuição dos outros;
- Apresenta contributos para os objetivos comuns.

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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas segundo uma ordem lógica, de forma a garantir o seu cumprimento;
- Cumpre o planeamento estabelecido para as suas tarefas;
- Identifica e sinaliza riscos ao cumprimento dos prazos e dos padrões de qualidade exigidos, no âmbito da sua intervenção nos projetos.



Key
Alves
Spinal

Orientação para a inclusão: Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Trata todas as pessoas com respeito e consideração independentemente da sua origem étnica, género, orientação sexual ou outras características pessoais;
- Mostra interesse, abertura e respeito pelas ideias e pontos de vista diferentes dos seus;
- Adota procedimentos que asseguram a prestação de serviços públicos acessíveis, em ambientes físicos e/ou digitais.

Coordenação de equipas: Coordenar eficazmente uma equipa, garantindo que as tarefas são executadas de forma organizada, eficiente, orientando e motivando os trabalhadores e acompanhando os resultados.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

- Distribui tarefas, tendo em conta as necessidades do serviço e a disponibilidade e as competências dos elementos da equipa;
- Proporciona à equipa um rumo claro e motiva para que as metas sejam alcançadas;
- Monitoriza a execução dos trabalhos, fazendo os ajustes necessários à otimização dos resultados e ao cumprimento dos prazos.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores segundo os seguintes níveis:

- 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.



MUNICÍPIO DE PENAMACOR
CÂMARA MUNICIPAL

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:


(Raquel da Conceição Oliveira Marques)


(Paulo Alexandre Felizardo Servo)


(António Manuel Santo Pinto)