



Câmara Municipal de Benavente

RECRUTAMENTO DE DOIS ASSISTENTES OPERACIONAIS, EM REGIME DE MOBILIDADE NA CATEGORIA/CANTONEIRO DE LIMPEZA

ATA Nº 1

Aos vinte e oito dias do mês de abril de dois mil e vinte e cinco, reuniram os elementos do júri: Carla Alexandra de Oliveira Borracha Pardão, dirigente intermédio de terceiro grau da unidade orgânica Serviços Urbanos e Transportes, que preside, Ana Paula Branco Buchadas Canastra, técnica superior/ gestão de recursos humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e António Manuel Vieira Pereira, encarregado geral operacional, ambos vogais efetivos, os quais constituem o júri do procedimento, nos termos constantes do Aviso nº 120/2025, de 11 de abril, publicado na Bolsa de Emprego Público em 21 de abril de p.p., com o Código de Oferta nº OE202504/0877, para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do presente procedimento de recrutamento.

Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado Aviso, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

1- A **Avaliação Curricular** será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + AD + EP + FP}{4}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;

AD = Avaliação de desempenho;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

Habilitações mínimas exigidas – 18 valores

Habilitação superior, ao nível do ensino secundário – 19 valores

Habilitações superiores – 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD): É ponderada a avaliação relativa aos dois últimos ciclos avaliativos, atribuída ao candidato relativa às funções desempenhadas.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último biénio, será contabilizado o biénio imediatamente anterior, garantindo, assim, a avaliação de dois biénios;

- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;

Sem prejuízo do acima exposto, a avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2}{2}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho

AD1 = Avaliação de desempenho do biénio 1

AD2 = Avaliação de desempenho do biénio 2

A classificação deste parâmetro será atribuída da seguinte forma:

AD entre 0 e 1,999 - 8 valores;

AD entre 2 e 2,999 - 12 valores;

AD entre 3 e 3,999 - 16 valores;

AD entre 4 e 4,499 - 18 valores;

AD entre 4,5 e 5 - 20 valores;

Sem Avaliação de Desempenho, por motivo não imputável ao trabalhador – 10 valores

Formação Profissional (FP)

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional, **realizadas nos últimos 5 anos civis anteriores, até à presente data.**

Até 2 dias (ou até 14 horas de formação) – 0,5 valores

De 3 a 5 dias (ou superior a 14 horas até 35) – 0,75 valores

De duração superior a 5 dias até 1 mês (ou superior a 35 horas até 154) – 1 valor

De duração superior a 1 mês (ou superior a 154 horas) – 2 valores

(nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas).

Este parâmetro terá sempre por base o valor 10 e não poderá exceder 20 valores.

Experiência Profissional (EP)

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções no âmbito da carreira para a qual o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado no âmbito da Administração Pública central e local, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a (1) um ponto.

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de 50%.

2 – 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 incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

2.1. Experiência profissional- experiência profissional adquirida, em especial a que diz respeito ao exercício de funções de assistente técnico.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- **Insuficiente- 4 valores;**
- Pouca experiência- **Reduzido- 8 a 11 valores**
- Experiência suficiente- **Suficiente -12 a 15 valores**
- Experiência relevante- **Bom -16 a 18 valores**
- Grande experiência- **Elevado – 19 a 20 valores**

2.2. Sentido de responsabilidade- capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- **Insuficiente;**
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade – **Reduzido- 8 a 11 valores;**
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa – **Suficiente- 12 a 15 valores;**
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa – **Bom- 16 a 18 valores;**
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e

disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa **Elevado- 19 a 20 valores.**

2.3. Trabalho em equipa e cooperação- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- **Insuficiente- 4 valores;**
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Reduzido- 8 a 11 valores;**
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Suficiente-12 a 15 valores;**
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- **Bom- 16 a 18 valores;**
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento – **Elevado-19 a 20 valores.**

2.4. Motivação: pretende-se avaliar a motivação do/a candidato/a, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

A valoração deste parâmetro, resultará da seguinte escala:

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- **Insuficiente;**
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- **Reduzido- 8 a 11 valores;**
- O/A candidato/a manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- **Suficiente-12 a 15 valores;**
- O/A candidato/a manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- **Bom- 16 a 18 valores;**
- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- **Elevado- 19 a 20 valores.**

Cada um dos parâmetros de avaliação é objecto de classificação sendo o resultado da entrevista obtido através da sua média aritmética simples.

A ponderação da entrevista profissional de selecção, para a valoração final, é de **50%**.

3- A Classificação Final resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, ponderadas da seguinte forma:

$$CF = (AC \times 0,50) + (EPS \times 0,50)$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de seleção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,







