



## Câmara Municipal de Benavente

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL / AUXILIAR DE AÇÃO EDUCATIVA/PROCEDIMENTO D

#### ATA Nº 1

Aos três dias do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, reuniram os elementos do júri: Fernanda Cristina Martins Gonçalves, chefe da Divisão Municipal de Educação e Ação social, Cultura, Turismo, Desporto e Juventude, Eva Oliveira Teles, dirigente intermédio de terceiro grau da unidade orgânica de Educação e Ação social, que substituiu o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Palmira Alexandra de Carvalho Morais Alexandre Machado, chefe da Divisão Municipal de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, 2º vogal efetivo e 1º vogal suplente, nos termos constantes **Aviso nº 279/2025**, de 16 de junho, publicado, por extrato, no Diário da República, II Série, nº 125/2025, de 02 de julho de 2025, sob o número nº 16308/2025/2, identificado no referido aviso como procedimento “D”, para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do respetivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

**1** – Os métodos de seleção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de avaliação de Competências, consoante o universo dos candidatos.

**2** - A **PROVA DE CONHECIMENTOS** será teórica de conhecimentos, de natureza oral.

A classificação desta prova traduz-se numa escala de 0 a 20 valores.

A ponderação da prova de conhecimentos, para a valoração final, é de **100%**, devendo os candidatos na aplicação do segundo método de seleção obter a menção de Apto, sob pena da sua exclusão.

#### **3 - AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A avaliação curricular será valorada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

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

Em que:

*M. L.*  
*ESP.*

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 últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato foi avaliado.

- Nas situações em que não foi ainda atribuída avaliação relativamente ao último período de avaliação, serão contabilizadas as três avaliações imediatamente anteriores;
- Se existir apenas um ciclo avaliativo com avaliação de desempenho, é essa avaliação que é considerada;
- Se existirem apenas dois ciclos avaliativo com avaliação de desempenho, a avaliação a considerar é o resultado da média aritmética simples de ambos;
- Sem Avaliação de Desempenho – 10 valores.

A avaliação de desempenho será pontuada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AD = \frac{AD1 + AD2 + AD3}{3}$$

Em que:

AD = Média da Avaliação de desempenho  
AD1 = Avaliação de desempenho ano 1  
AD2 = Avaliação de desempenho ano 2  
AD3 = Avaliação de desempenho ano 3

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, **realizadas nos últimos 5 anos civis anteriores, até à presente data**, relacionadas com a respetiva área funcional:

Até 2 dias (ou até 14 horas) - 0,25 valores  
De 3 a 5 dias (de 15 horas até 35) – 0,5 valor  
De 6 a 10 dias (de 36 a 70 horas) – 0,75 valores  
De 11 a 20 dias (de 71 até 140 horas) – 1 valores  
De 21 a 40 dias (de 141 até 280 horas) – 2 valores  
De duração superior a 40 dias (ou superior a 280 horas) – 3 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 da atividade para que 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 exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto

(Nota: - A experiência profissional conta-se por anos completos.)

A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de **40%**.

**4 – A PROVA DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA** - Destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo a sua avaliação feita através da menção classificativa de **Apto** ou **Não Apto**.

**5- A ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Experiência profissional; Orientação para o serviço público; Trabalho de equipa e cooperação; Orientação para os resultados, Orientação para a segurança, Motivação, inteligência emocional e comunicação.

Cada um dos parâmetros de avaliação da entrevista de avaliação de competências é objeto de classificação de 0 a 20 valores, sendo o resultado a média aritmética simples da classificação atribuída a cada um dos parâmetros.

**Experiência profissional** - experiência profissional no que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso, cuja valoração 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.

**Orientação para o serviço público** – 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:

- Ausência de valores e compromisso, 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- 4 valores;
- Fraco sentido de orientação para o serviço público, com alguma noção da importância da sua função e do compromisso com o interesse público - Reduzido- 8 a 11 valores;
- Adequado sentido de orientação para o serviço público, 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 orientação para o serviço público, 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, garantindo o compromisso com o interesse público nas suas ações e atividades - Bom - 16 a 18 valores;
- Elevado sentido de orientação para o serviço público, prevenindo situações contrárias, ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da Administração, garantindo o cumprimento do interesse público e atuado com elevada prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público - 19 a 20 valores.

**Trabalho em equipa e cooperação**- capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa, cuja valoração 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

**Orientação para a segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades, seguir as regras e procedimentos relacionados, avaliar e mitigar riscos para si e para os outros, identificar oportunidades de melhoria, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de verificação de qualquer conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade e de procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa- Insuficiente- 4 valores;
- Fraca capacidade para atuar em conformidade com o descrito no parágrafo anterior- Reduzido- 8 a 11 valores;
- Adequada capacidade para atuar em conformidade com o perfil de conduta desenhado no âmbito desta competência- Suficiente- 12 a 15 valores;
- Relevante capacidade para adotar os procedimentos necessários para garantir a segurança no trabalho- Bom- 16 a 18 valores;
- Elevada capacidade para atuar no sentido de garantir a segurança no trabalho, em toda a dimensão- Elevado- 19 a 20 valores.

**Orientação para resultados** - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas, gerindo prioridades, comprometendo-se com os objetivos exigentes, sendo perseverante no alcançar das metas definidas, realizando as tarefas que lhe são cometidas com empenho e gerindo adequadamente o seu tempo de trabalho, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de capacidade – 4 valores;
- Pouca capacidade para programar, organizar, controlar a sua atividade, estabelecendo prazos pouco ambiciosos, sem preocupação de definir objetivos- 8 a 11 valores;
- Capacidade suficiente para concretizar a sua atividade, estabelecendo alguns prazos e objetivos no exercício da sua atividade- 12 a 15 valores;
- Relevante capacidade para concretizar objetivos, gerindo prioridades e assumindo compromissos exigentes, revelando empenho e perseverança em alcançar as metas definidas, com elevada capacidade de gerir adequadamente o tempo de trabalho - 16 a 18 valores;
- Excelente capacidade para concretizar as tarefas que lhe são solicitadas, gerindo prioridades, sem deixar de desenvolver e alcançar as metas definidas, relevando alto nível de empenhamento na execução das suas tarefas e elevada capacidade para gerir o seu tempo de trabalho, permitindo-lhe concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas- 19 a 20 valores.

**Motivação:** pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- Insuficiente- 4 valores
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- Reduzido- 8 valores- 8 a 11 valores;
- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- Suficiente -12 a 15 valores;
- O candidato manifestou um bom 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.

- **Inteligência emocional** – Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Avalia-se a capacidade de manter um desempenho estável, mesmo em ambientes de pressão, face às críticas e contrariedades; demonstra preocupação com o bem-estar dos outros e toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança das pessoas e bens.

A valoração é atribuída em função da ausência, fraca, suficiente, boa ou elevada capacidade do candidato de agir em conformidade com o perfil de comportamentos associados a esta competência.

- **Capacidade de comunicação** - capacidade de compreensão e interpretação nas questões colocadas, capacidade para se expressar com clareza e precisão, revelando-se assertivo na exposição e defesa das suas ideias.

- Dificuldade de interpretação, comunicação e argumentação- Insuficiente- 4 valores;
- Pouca capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- Reduzido- 8 a 11 valores;
- Razoável capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- Suficiente -12 a 15 valores;
- Boa capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- Bom -16 a 18 valores;
- Excelente capacidade de interpretação, comunicação e argumentação- Elevado -20 valores.

A ponderação da Entrevista de Avaliação de Competências, para a valoração final, é de **60%**.

**6-** Todos os métodos de seleção têm **caracter eliminatório**, nos termos dos nºs 3 e 4 do artº 21º da referida Portaria nº 233/2022, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham faltado à aplicação de qualquer um dos métodos de seleção, que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, ou que tenham obtido um juízo de Não Apto.

**7- Classificação Final** - Sem prejuízo do cumprimento das prioridades legais a que haja lugar, a ordenação final dos candidatos, que completem os procedimentos, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, que resultará do seguinte:

**7.1.** Quando, esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências** (aplicável aos candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa), a classificação final resulta da seguinte ponderação:

$$CF = (AC \times 0,40) + (EAC \times 0,60)$$

Em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

**7.2.** Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de seleção **Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica**, a ordenação final far-se-á, em função da classificação obtida na prova de conhecimentos, de entre os candidatos que tenham sido considerados Aptos na Avaliação Psicológica.

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,

