



## Câmara Municipal de Benavente

### RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE TÉCNICO, EM REGIME DE MOBILIDADE NA CATEGORIA

#### ATA Nº 1

Aos vinte e três dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, no edifício dos Paços do Município de Benavente, reuniram os elementos do júri: João Pedro Sá Serra Leitão, chefe da Divisão Municipal de Obras Particulares, Planeamento Urbanístico, Desenvolvimento e Ambiente, que preside, Ana Paula Branco Buchadas Canastra técnica superior/gestão de recursos humanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Rosa Maria Correia Cardoso, coordenadora técnica, os quais constituem o júri do procedimento nos termos do Aviso nº 220/2024, de 19 de abril de 2024, publicado na BEP em 23/04/2024, p.p., com o Código de Oferta nº OE202404/1021, para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do presente procedimento de recrutamento.

Os métodos de seleção a utilizar são, nos termos do citado Aviso, a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Avaliação Curricular é o método de seleção aplicado em primeiro lugar e tem natureza eliminatória, pelo que apenas os candidatos com classificação igual ou superior a 9,5 valores podem ser convocados para a EAC.

#### 1- A AVALIAÇÃO CURRICULAR

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

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 2 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**

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- Experiência Profissional;
- Sentido de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço;
- Trabalho em Equipa e Cooperação;
- Motivação.

**2.1. 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.**

**2.2. Sentido de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço** - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente.

- 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 - 4 valores;



- 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 caus - 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.

- 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 candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- 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 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 objeto de classificação, de acordo com os critérios acima referidos, da seguinte forma:

Insuficiente - 4 valores;

Reduzido - 8 a 11 valores;

Suficiente - 12 a 15 valores;

Bom - 16 a 18 valores;

Elevado - 19 a 20 valores.

Cada um dos parâmetros de avaliação é objecto de classificação sendo o resultado final 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:

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

Em que:

**CF** = Classificação final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências

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,

---

*Ana Paula Canastra*

---

*Teresa Gomes Cardoso*

---