



### ATA N.º 1

Em **15/04/2026** reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas **por tempo determinado, a termo resolutivo certo**, com vista ao preenchimento de **um posto de trabalho** da carreira/categoria de **Assistente Operacional (Serralheiro)**, autorizado por deliberação de 09/12/2025 da Câmara Municipal, constituído por:

**Presidente:** Telma Cristina Vaz Rasquinho, Chefe da Unidade de Gestão de Infraestruturas e Transportes (UGIT), em regime de substituição.

**Vogais efetivos:** Ana Daniela da Silva Bernardino Guerreiro Salvador, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), e Jorge Manuel Encarnação Ministro Rodrigues, Encarregado Operacional do Serviço de Transportes e Oficinas Auto.

Esta reunião teve como objetivo **fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar** no presente procedimento concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização: “O conteúdo funcional da carreira de Assistente Operacional constante no anexo à LTFP, complementado pelas seguintes funções: - Construir e montar estruturas metálicas ligeiras, gradeamentos, caixilharias e componentes em alumínio, ferro ou inox; Executar soldaduras (eletrodo revestido, MIG/MAG, TIG) e cortar metais com maçarico, guilhotinas ou plasma; Identificar anomalias, reparar e manter equipamentos, viaturas, acessórios mecânicos, pneumáticos e hidráulicos; Interpretar desenhos técnicos, esboços e esquemas para a execução precisa das peças; Operar ferramentas oficinais como berbequins, esmeril, quinadeiras e puncionadoras; proceder à realização de outras tarefas, inerentes à sua função, solicitadas pelos seus superiores hierárquicos.”

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

#### **Primeiro: - Métodos de Seleção**

Nos termos do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **Segundo: - Avaliação Curricular**

Visa avaliar os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$$



Handwritten signature and initials in blue ink.

Em que:

O item da **Habilitação Académica (HA)** será valorado da seguinte forma:

| Habilitações Académicas                            | Valoração  |
|--|------------|
| Escolaridade obrigatória                           | 15 valores |
| Habilitações superiores à Escolaridade obrigatória | 20 valores |

Relativamente à **Formação Profissional (FP)** serão ponderadas as ações de formação e seminários relacionados com o posto de trabalho a preencher, devidamente documentados, onde conste obrigatoriamente o número de horas da formação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este item terá a valoração máxima de 20 valores, com a seguinte ponderação:


| Formação Profissional              | Valoração  |
|------------------------------------|------------|
| Duração total entre 0 a 30 horas   | 10 valores |
| Duração total entre 31 a 60 horas  | 12 valores |
| Duração total entre 61 a 90 horas  | 14 valores |
| Duração total entre 91 a 120 horas | 16 valores |
| Duração total superior a 120 horas | 20 valores |

Não serão considerados neste item encontros, palestras, conferências, debates entre outras designações.

Na **Experiência Profissional (EP)** será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, atendendo aos seguintes fatores de ponderação:

| Experiência Profissional | Valoração  |
|--------------------------|------------|
| Até 1 ano                | 10 valores |
| De 1 ano e até 5 anos    | 15 valores |
| Mais de 5 anos           | 20 valores |

Relativamente ao item da **Avaliação de Desempenho (AD)**, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:



| Avaliação de Desempenho | Valoração  |
|-------------------------|------------|
| Desempenho Inadequado   | 8 valores  |
| Desempenho Regular      | 12 valores |
| Desempenho Bom          | 16 valores |
| Desempenho Muito Bom    | 18 valores |
| Mérito Excelente        | 20 valores |

Os candidatos que por motivos que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação desempenho, ser-lhes-á atribuída a pontuação de **10 valores** para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria.

### **Terceiro: - Entrevista de Avaliação de Competências**

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido, consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

**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, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.
2. Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.
3. 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, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.
2. Reconhece a contribuição dos outros.
3. Apresenta contributos para os objetivos comuns.

**Iniciativa:** Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.
2. Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.
3. Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

**Orientação para a segurança:** Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.
2. Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa.
3. Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

#### **Quarto: - Ordenação Final**

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, consoante a situação do candidato:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri,  
*Teófilo Cristina Vaz Rosquinha*  
*João Manuel E. M. Rodrigues*  
*Ana Daniela Schodde*