



Galvão
Santos
chm/rh

ATA n.º 1

----- **PROCEDIMENTO PARA O RECRUTAMENTO AO ABRIGO DO INSTRUMENTO DA MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE DOIS ÓRGÃOS E SERVIÇOS PARA DOIS POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA/CATEGORIA DE AO/AO, NA ÁREA DE AUXILIARES DE AÇÃO EDUCATIVA** -----

----- Ao vigésimo segundo dia do mês de setembro, de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas, no Gabinete do Setor de Apoio Jurídico, reuniu-se o Júri do concurso para a mobilidade na categoria entre dois órgãos e serviços, deliberado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Alfândega da Fé, de 12 de setembro de 2025, estando presentes os seguintes membros do júri: 1.º Vogal Efetivo: Maria Antónia Moraes dos Santos, Assistente Técnica / Coordenadora Técnica, que substitui a Presidente do Júri do Recrutamento nas suas faltas e impedimentos, 2.º Vogal Efetivo: Clotilde de Jesus Leitão Veríssimo Gabriel, Assistente Operacional / Encarregada Operacional e 1.º Vogal Suplente: Catarina Afonso Mesquita e Mota, TS / TS, na área de Direito; -----

----- A reunião teve por finalidade estabelecer a fórmula de ordenação final, definir os critérios de ponderação e os métodos de seleção. -----

----- Os métodos de seleção previstos nos termos da alínea c) e d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conjugado com alínea a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, na sua atual redação: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), adotando-se a seguinte fórmula:-----

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

----- Em que: -----

----- CF = Classificação Final -----

----- AC = Avaliação Curricular -----

----- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

----- **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. -----

----- Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) – onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências; Experiência Profissional (EP) – onde será ponderada os anos de serviço; e Avaliação de Desempenho (AD) – relativa ao último período, não superior a três anos.-----

----- A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 20\%)$$

----- Em que: -----

----- HA = Habilitação Académica -----

----- FP = Formação Profissional -----

----- EP = Experiência Profissional -----

----- AD = Avaliação de Desempenho-----

— A Habilitação Académica (HA) será pontuada numa escala de 20 valores, resultando diretamente da classificação obtida pelo candidato no curso que lhe confere a habilitação mínima exigível (devidamente documentada): Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade do(a) candidato(a). -----

- No caso do certificado de habilitações do curso ou nível de ensino que lhe confere a habilitação mínima exigível não especificar uma classificação numérica na escala de 20 valores, será atribuída a classificação de 10 valores. -----
- Acresce à classificação obtida pelo candidato, até ao limite de 20 valores, as seguintes habilitações: -----
- Licenciatura ----- 2 valores
- Mestrado ----- 3 valores
- Doutoramento ----- 4 valores
- A Formação Profissional (FP) do candidato é ponderada e avaliada da seguinte forma, desde que devidamente documentada: -----
- Sem qualquer formação profissional ----- 0 valores
- Até quinze horas ($0 \leq FP \leq 15$) ----- 10 valores
- Entre dezasseis e cinquenta horas ($15 \leq FP \leq 50$) ----- 12 valores
- Entre cinquenta e uma e cem horas ($51 \leq FP \leq 100$) ----- 14 valores
- Entre cento e uma e cento e cinquenta horas ($101 \leq FP \leq 150$) ----- 16 valores
- Entre cento e cinquenta e uma e duzentas horas ($151 \leq FP \leq 200$) ----- 18 valores
- Mais de duzentas horas ($FP > 200$) ----- 20 valores
- Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte: -----
- 1 dia – 7 horas -----
- 1 semana – 35 horas -----
- 1 mês – 140 horas -----
- A Experiência Profissional (EP) será valorizada através da média aritmética das classificações atribuídas pelos elementos do júri ao "CURRICULUM VITAE" do candidato, através da análise do desempenho de funções exercidas, desde que devidamente documentadas, tendo em consideração os seguintes escalões de duração: -----
- Com experiência profissional até 1 ano ----- 12 valores
- Com experiência profissional superior a 1 ano e até 5 anos ----- 16 valores
- Com experiência profissional superior a 5 anos e até a 7 anos ----- 18 valores
- Com experiência profissional superior a 7 anos ----- 20 valores
- A Avaliação de Desempenho (AD) é considerada na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que executou funções ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, com a correspondência, tendo em conta a escala do SIADAP, para a escala de 0 a 20 valores nos termos seguintes: -----
- Ao abrigo da Lei n.º 10/2004, de 22 de março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio: -----
- Excelente (4,5 a 5) ----- 20 valores
- Muito Bom (4 a 4,4) ----- 16 valores
- Bom (3 a 3,9) ----- 12 valores
- Necessita de Desenvolvimento (2 a 2,9) ----- 8 valores
- Insuficiente (1 a 1,9) ----- 4 valores
- Ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:
- Desempenho excelente (reconhecido pelo CCA) ----- 20 valores
- Desempenho relevante (4 a 5) ----- 16 valores
- Desempenho adequado (2 a 3,999) ----- 12 valores
- Desempenho inadequado (1 a 1,999) ----- 4 valores
- Só serão consideradas, para efeitos de cálculo da experiência profissional, da formação profissional e da avaliação de desempenho, as declarações quando devidamente comprovadas e certificadas. -----
- **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamento profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

A Entrevista de Avaliação de Competências é composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

São avaliadas as competências que se seguem: -----

C1 – (1) ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos: -----

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade (Nível de Complexidade 1).-----
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade (Nível de Complexidade 2).
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público (Nível de Complexidade 1).-----

C2 – (4) ORIENTAÇÃO PARA OS RESULTADOS, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos:-----

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados (Nível de Complexidade 1).-----
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos (Nível de Complexidade 2).-----
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar (Nível de Complexidade 1).-----

C3 – (8) INICIATIVA, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos: -----

- Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço (Nível de exigência 2).-----
- Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas (Nível de exigência 1).-----
- Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa (Nível de Complexidade 1).-----

C4 – (11) ORIENTAÇÃO PARA A INCLUSÃO, na qual serão avaliados os seguintes comportamentos: -----

- Certifica-se de que todas as pessoas com quem interage no seu trabalho são ouvidas e valorizadas (Nível de Complexidade 2).-----
- Mostra interesse, abertura e respeito pelas ideias e pontos de vista diferentes dos seus (Nível de Complexidade 1).-----
- Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais (Nível de Complexidade 2).-----

A EAC será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. As quatro competências, são avaliadas conforme perfil de competências definido e consideradas basilares para o exercício da função, sendo avaliados três comportamentos, por cada uma das competências. A respetiva ponderação na nota final desta entrevista, será resultado da classificação de cada comportamento de cada competência, da seguinte forma: -----

- Cada um dos 3 comportamentos demonstrado em cada competência vale 1,667 valores;
- Cada uma das 4 competências terá o valor máximo de 5 valores;

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4$$

----- A falta à Entrevista de Avaliação de Competências corresponde à desistência do concurso. -----

----- A Classificação Final, expressa numa escala de zero (0) valores a vinte (20) valores, resultará na média aritmética ponderada, resultante pontuação obtida na Avaliação Curricular e na Entrevista de Avaliação de Competências e de acordo com a fórmula acima identificada.-----

----- Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os legalmente previstos.-----

----- Caso a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração, persistir, será considerado como fator de desempate aquele que tiver maior experiência profissional na área funcional a que se candidata.-----

----- Consideram-se aprovados os candidatos que, na fase da aplicação do método de seleção e na classificação final, não obtenham nota inferior a 9,5 valores.-----

----- Não havendo mais nada a acrescentar, a Presidente do Júri declarou encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente Ata que irá ser assinada por todos os membros do Júri presentes.-----

O Júri do Concurso

1.ª Vogal Efetiva,

Substitui a Presidente do Júri do Recrutamento nas suas faltas e impedimentos.

Maria Antónia Morais dos Santos

(Maria Antónia Morais dos Santos, AT/CT)

2.ª Vogal Efetiva

Clotilde de Jesus Leitão Veríssimo Gabriel

(Clotilde de Jesus Leitão Veríssimo Gabriel, AO/EO)

1.º Vogal Suplente

Catarina Afonso Mesquita e Mota

(Catarina Afonso Mesquita e Mota, TS / TS, na área de Direito)