

Procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 3 postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções na Divisão de Promoção da Saúde e Bem-Estar, destinado aos contratados a termo resolutivo incerto que, de acordo com o Anexo IV da Adenda ao Auto de Transferência n.º ARSLVT/018/2020 e com a lista nominativa de transição publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 90, de 9 de maio de 2024, transitaram para o mapa de pessoal do Município de Cascais.

ATA N.º 1

No dia 11 de novembro do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 14 horas e 36 minutos, reuniu, por meios telemáticos, o Júri do procedimento concursal comum com vista à ocupação imediata de 3 postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercício de funções na Divisão de Promoção da Saúde e Bem-Estar, destinado aos contratados a termo resolutivo incerto que, de acordo com o Anexo IV da Adenda ao Auto de Transferência n.º ARSLVT/018/2020 e com a lista nominativa de transição publicada no Diário da República, 2.ª série, n.º 90, de 9 de maio de 2024, transitaram para o mapa de pessoal do Município de Cascais, aberto por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 23 de setembro de 2025, que recaiu sobre a proposta n.º 1308/2025.

Do Júri designado por despacho do Senhor Vice-Presidente da Câmara de 30 de setembro de 2025, estiveram presentes os seguintes membros:

Presidente – Ana Cadete, Chefe da Divisão de Promoção da Saúde e Bem-Estar.

Vogais efetivos:

- Adriana Leirinha, técnica superior do Departamento Local de Saúde e Solidariedade Social, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;
- Inês Mourato, técnica superior da Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade.

A reunião do Júri teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

1. Definição de parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
2. Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial;

3. Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção;

4. Forma de notificação dos candidatos.

Assim, considerando que, nos termos das disposições conjugadas do artigo 44.º da Lei n.º 45-A/2024, de 31 de dezembro, e da alínea c) do n.º 2 do artigo 60.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são a avaliação curricular, sendo fator de ponderação o tempo de exercício de funções caracterizadores do posto de trabalho em causa, e a entrevista profissional de seleção, e ponderado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos postos de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhos, o Júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Quanto à avaliação curricular:

1.1. A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

- a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2015, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. No caso de no documento comprovativo da conclusão da formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;
- c) Tempo de exercício de funções caracterizadores do posto de trabalho concursado, em que se ponderará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;
- d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

1.2. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 10\%) + (TEF \times 70\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitação Académica;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

TEF = Classificação no parâmetro Tempo de Exercício de Funções Caracterizadoras do Posto de Trabalho Concursado;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

1.3. Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

- i. Nível habilitacional exigido para integração na carreira de assistente operacional - 19 valores;
- ii. Nível habilitacional superior ao exigido para integração na carreira de assistente operacional - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
De 1 a 3 horas	3
Superior a 3 horas e até 6 horas	6
Superior 6 horas e até 12 horas	9
Superior 12 horas e até 18 horas	12

Superior a 18 horas	15
---------------------	----

c) O tempo de exercício de funções caracterizadores do posto de trabalho concursado será avaliado de acordo com o seguinte critério:

Menos de 1 ano de exercício de funções – 8 valores;

Entre 1 e 2 anos de exercício de funções – 12 valores;

Entre 2 e 3 anos de exercício de funções – 15 valores;

Entre 3 e 4 anos de exercício de funções – 18 valores;

Mais do que 4 anos de exercício de funções – 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator tempo de exercício de funções caracterizadores do posto de trabalho concursado até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho (AD) corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

i. Nos ciclos avaliativos anteriores a 2023/2024	ii. Nos ciclos avaliativos de 2023/2024 e seguintes:
4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; 2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores.	4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; 4 a 5 – Desempenho Muito Bom – 18 valores; 3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 16 valores; 2 a 3,499 – Desempenho Regular – 12 valores; 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 0 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhes sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

2. Quanto à entrevista profissional de seleção:

2.1. A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

2.2. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.3. Os parâmetros a avaliar na Entrevista Profissional de Seleção são os seguintes:

Parâmetro de avaliação	Aspetos a ponderar/avaliar
P1-Relevância da experiência profissional	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho, designadamente no que respeita aos conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina o procedimento, bem como a experiência no desenvolvimento de tarefas de modo autónomo.
P2-Interesse e motivação profissionais	Ponderará os motivos da candidatura e as expetativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias dos lugares postos a concurso.
P3-Relacionamento Interpessoal	Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos e com entidades exteriores à Autarquia, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em grupo/equipa.
P4-Capacidade de Comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso), tendo em conta a lógica do raciocínio e a linguagem não verbal (postura corporal, expressão e adequação do contacto interpessoal).

2.4. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

2.5. Cada parâmetro da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação:

Relevância da experiência profissional

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas, mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8,00	Revelou não deter experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente ao exercício das funções objeto do posto concursado.
12,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a execução de algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
16,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
20,00	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

Motivação e interesses profissionais

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
8,00	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12,00	A análise do percurso profissional revelou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar

MC
A
P

	algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16,00	Revelou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional revelam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20,00	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

Relacionamento interpessoal

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Revelou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8,00	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não revelou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12,00	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16,00	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à

	capacidade de relacionamento interpessoal.
20,00	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, revelando grande facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação	Fundamentação da classificação
4,00	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8,00	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão.
12,00	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16,00	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20,00	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, bem como facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

2.6. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1 + P2 + P3 + P4)/4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

P1, P2, P3 e P4 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

5. Quanto ao sistema de valoração final:

5.1. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

5.2. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento, por excesso, para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

5.3. Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

II - Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhos - critérios de ordenação preferencial - o Júri deliberou, por unanimidade, que:

Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 e a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção *Experiência Profissional*;

b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção *Motivação e Interesses Profissionais*;

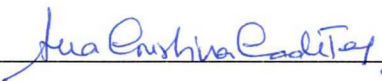
c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção *Relacionamento Interpessoal*.

III – Quanto ao ponto 3 da ordem de trabalhos - Exclusão dos candidatos que não compareçam para a aplicação de método de seleção -, o Júri deliberou, por unanimidade, que serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação do método de seleção entrevista profissional de seleção.

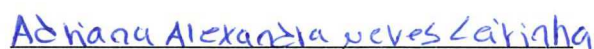
IV – No que concerne ao ponto 4 da ordem de trabalhos – Forma de notificação dos candidatos -, o Júri deliberou, nos termos da alínea b) do n.º 2 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação, solicitar aos candidatos no ato de candidatura, autorização para se proceder, preferencialmente, a todas as notificações relativas a este procedimento concursal por correio eletrónico.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 15 horas e 26 minutos, da qual foi elaborada a presente Ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

Júri



Presidente



1.º Vogal Efetivo



2.º Vogal Efetivo