

**Procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Técnico Superior – Assuntos Sociais**

**Ata n.º 1**

Aos quatro dias do mês de novembro do ano de dois mil e dezanove reuniu o júri do concurso em epígrafe, designado através do Despacho n.º 25/2019, datado de 24 de setembro, emitido pelo Presidente da Câmara Municipal, e constituído por: -----

**Presidente** – João Paulo Henriques Mergulhão, Chefe da Divisão do Potencial Humano e Administração Geral; -----

**Vogais Efetivos** – Ana Paula Martins Magueijo e Cidália Maria Pancrácio dos Santos, Técnicas Superiores, com o objetivo de definirem os parâmetros e critérios dos métodos de selecção. -----

As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio do Município do Bombarral em [www.cm-bombarral.pt](http://www.cm-bombarral.pt). -----

1. - Para os candidatos que sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou se encontrem a mobilidade especial e tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, e salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, o método de selecção obrigatório será a **Avaliação Curricular**. -----

**1.1 - Avaliação Curricular** – 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 a avaliação de desempenho obtida nos três últimos ciclos avaliativos. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A avaliação curricular de cada candidato será vertida para uma ficha de avaliação curricular, cujo modelo faz parte integrante desta ata. (Anexo I) -----

As ponderações a observar na valorização dos diferentes elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes: -----

$$AC = [(0,10*HA) + (0,30*FP) + (0,50*EP) + (0,10*AD)]$$

**1.1.1 – Habilitação Académica (HA)** - Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico. Será ponderado o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo que o nível habilitacional será valorado da seguinte forma: -----

- Licenciatura – 16 valores; -----
- Mestrado – 18 valores; -----
- Doutoramento – 20 valores. -----

**1.1.2 – Formação Profissional (FP)** – Neste item serão tomadas em consideração as ações de formação com interesse específico, de acordo com a sua duração, relevantes para o desempenho do cargo a prover e relacionadas com a respetiva área de atuação, desde que realizadas nos últimos 5 anos -----

Excetuam-se os cursos de pós-graduação e especializações, com interesse específico, que serão considerados independentemente da data em que foram concluídos. -----

Serão consideradas "ações de formação com interesse específico" as relacionadas com a área funcional do lugar a prover. Todas as ações que não se enquadrem nas anteriores serão consideradas "ações sem interesse" e não serão valorizadas. -----

Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a 6 horas. – A classificação da formação profissional será expressa na escala de 0 a 20 valores. -----

<b>Ações de Formação com interesse específico</b>					
<b>Duração da Formação</b>	< 18 horas	> 18 horas e <36 horas	>= 36 horas < 60 horas	>= 60 horas	Pós-Graduação e Especializações
<b>Pontuação</b>	1 ponto	2 pontos	4 pontos	5 pontos	8 pontos

**1.1.3 - Experiência Profissional (EP)** - Incidirá sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente justificado mediante declaração emitida pela entidade competente. Não será considerado o desempenho de funções diferentes das elencadas na descrição do posto de trabalho constante do aviso de abertura do presente procedimento concursal. Para a análise da experiência profissional será atribuída a seguinte pontuação: -----



Tempo	Valoração
Até 1 ano	10
Superior a 1 ano e inferior a 3 anos	14
Superior a 3 anos e inferior a 6 anos	16
Superior a 6 anos e inferior a 9 anos	18
Superior a 9 anos	20

**1.1.4 - Avaliação de Desempenho (AD)** - Incidirá sobre um período não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar, adaptando-se a escala de 0 a 20 valores. Quem não possuir avaliação de desempenho, relativa ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputadas, será atribuída a nota de 10 valores. -----

**1.1.4. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, designadamente:

- Orientação para os resultados;
- Planeamento e organização;
- Análise da informação e sentido crítico;
- Inovação e qualidade;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Na entrevista de avaliação de competências será avaliada segundo os níveis qualificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

**2** Para os **candidatos que não possuam relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado** ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são a **Prova de Conhecimentos** e a **Avaliação Psicológica**. -----

**2.1.** A **Prova de Conhecimentos (PC)** é escrita, de natureza teórica, com a duração máxima de 90 minutos, permitindo a consulta à legislação, e visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções e incidirá sobre as seguintes matérias:

- ✓ Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na atual redação;
- ✓ Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovado em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;



- ✓ Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
- ✓ Lei n.º 169/99, de 18 de setembro na atual redação;
- ✓ Código do Procedimento Administrativo aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- ✓ Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na atual redação;
- ✓ Decreto-Lei n.º 126-A/2017, de 6 de outubro, na atual redação;
- ✓ Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro, na atual redação;
- ✓ Estratégia Nacional para o Envelhecimento Ativo e Saudável 2017-2025.

E ainda a seguinte bibliografia de suporte:

- ✓ Manual de Investigação em Ciências Sociais – Raymond Quivy, Luc Van Campenhoudt, Editora Gravita, 1992;
- ✓ Código Deontológico dos Assistentes Sociais em Portugal – Aprovado na Assembleia da Associação dos Profissionais de Serviço Social, em 25 de outubro de 2018.

Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método seguinte. -----

**2.2. A Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método de seleção será efetuado por entidade especializada pública ou privada conhecedora do contexto específico da Administração Pública, e que remeterá os resultados aos membros do júri. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente* aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores serão excluídos, e não lhes será aplicado o método ou fase seguinte. -----

### **3 – Entrevista Profissional de Seleção – Método Complementar aplicável a ambos os casos** -----

**3.1** - A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, conforme modelo em anexo que faz



*Atas*  
*PS*

parte integrante desta ata (Anexo II). A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri. Será classificada na escala de 0 a 20 valores, e é 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, e serão ponderados e classificados os seguintes aspetos:

- a) Capacidade de expressão e comunicação;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Iniciativa e autonomia
- d) Conhecimento das tarefas e motivação para o desempenho das funções;

O local, data e hora de realização da entrevista profissional de seleção será comunicada atempadamente aos candidatos que à mesma sejam admitidos, através da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizados na sua página eletrónica. -----

### Ordenação Final:

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes formulas:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Ou

$$OF = AC (40\%) + EAC (30\%) + EPS (30\%)$$

### Sendo:

OF – Ordenação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AP – Avaliação Psicológica;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

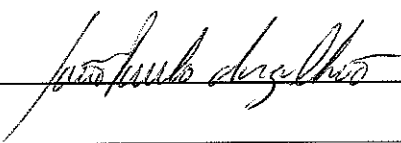
AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorção inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

Não havendo mais assuntos a tratar, encerrou-se a reunião, da qual, e para constar, se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri

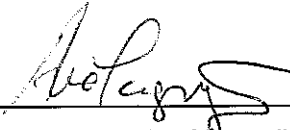


5



---

(João Paulo Henriques Mergulhão)



---

(Ana Paula Martins Magueijo)



---

(Cidália Maria Pancrácio dos Santos)



*Handwritten signature*

## FICHA INDIVIDUAL

**Método de Seleção – Entrevista Profissional de Seleção**

**Unidade Orgânica:**

**Serviços/Setor:**

**Procedimento concursal para:**

<input type="checkbox"/>	Contrato por Tempo Indeterminado	<input type="checkbox"/>	Contrato a Termo Resolutivo Certo	<input type="checkbox"/>	Contrato a Termo Resolutivo Incerto
--------------------------	----------------------------------	--------------------------	-----------------------------------	--------------------------	-------------------------------------

**N.º de oferta de emprego na BEP:**

**Carreira:** Técnica Superior

**Categoria:** Técnica Superior

**Nome do Candidato:**

**BI/Cartão de Cidadão:**

**Idade:**

**Data da realização da Entrevista:**

**Juri**

Presidente: \_\_\_\_\_

1.º Vogal: \_\_\_\_\_

2.º Vogal: \_\_\_\_\_



Autosur  
C

## Parâmetros de avaliação

### I – Capacidade de comunicação (20 valores)

- ✓ Insegurança; sem sentido crítico; grande dificuldade de transmissão do raciocínio (4 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Pouca segurança e inadequada expressão verbal; alguma falta de sentido crítico; Dificuldades de transmissão do raciocínio (8 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Comunicação e expressão verbal adequadas; Raciocínio suficientemente claro, revelando algum sentido crítico (12 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Boa comunicação, com fluência e precisão, denotando segurança; Clareza de ideias e de raciocínio; pertinência das ideias expostas; sentido crítico (16 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Elevada segurança, espontaneidade e poder de comunicação; Vivacidade de espírito; Clareza e profundidade de ideias e rapidez de raciocínio; Grande pertinência das ideias expostas (20 Valores) \_\_\_\_\_

### II – Relacionamento interpessoal (20 valores)

- ✓ Dificuldade em interagir com os outros (4 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Trato pouco cordial. Denota introversão e/ou alguma agressividade; Pouca facilidade em interagir com os outros (8 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Cordial, denota autoconfiança e um comportamento adequado; Facilidade em interagir com os outros, adequada flexibilidade em aceitar entendimento e perspectivas diferentes (12 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Trato afável com boa autoconfiança e um comportamento estável; Facilidade em interagir com os outros utilizando estratégias adequadas para a resolução de conflitos (16 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Trato afável, autoconfiança, assertivo e demonstrando à vontade na relação com os outros; Elevada facilidade em interagir com os outros; comportamento bastante estável e postura profissional, apresentando boas estratégias para a resolução de conflitos (20 valores) \_\_\_\_\_





*Assessor*  
*[Signature]*

**III – Iniciativa e Autonomia (20 valores)**

- ✓ Postura passiva revelando falta de dinâmica (4 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Postura pouco dinâmica, revela alguma dificuldade em tomar iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade (8 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Postura ativa e dinâmica. Propõe e toma algumas iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade, mas por vezes, depende da confirmação de terceiros (12 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Postura bastante ativa e dinâmica. Propõe e toma iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade e concretiza-as de forma autónoma e diligente, mas nem sempre procura soluções alternativa para a resolução dos problemas profissionais (16 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Postura bastante ativa e dinâmica. Propõe e toma iniciativas para a resolução de problemas no âmbito da sua atividade e concretiza-as de forma autónoma, diligente e assertiva. Procura sempre soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais (20 valores) \_\_\_\_\_

**IV – Conhecimento das tarefas e motivação para o desempenho das funções (20 valores)**

- ✓ Desinteresse e desconhecimento das tarefas a desempenhar (4 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Pouco interessado; escassa motivação; fraca perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; revela pouco conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (8 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Interessado, ativo e motivado. Adequada perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela suficiente conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (12 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Interessado e motivado, com boa perceção do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela bastante conhecimento sobre as tarefas a desempenhar (16 valores) \_\_\_\_\_
- ✓ Grande visão de conjunto; Elevado interesse e dinamismo, com grande conhecimento do conteúdo funcional do cargo a prover; Revela elevado conhecimentos sobre as tarefas a desempenhar (20 valores) \_\_\_\_\_



Adriano  
[Handwritten signature]


**Observações:**

Nos termos do n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na atual redação, a entrevista profissional de seleção é 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

**Apreciação Final:**

**Nível Classificativo da Entrevista Profissional de Seleção:** \_\_\_\_\_

**Classificação da Entrevista Profissional de Seleção:** \_\_\_\_\_

Ana Paula  


FICHA DE AVALIAÇÃO POR PONDERAÇÃO CURRICULAR

NOME DO AVALIADO:

Carreira: Técnico Superior -

O Júri

Presidente: João paulo Henriques Mergulhão

Vogal: Ana Paula Martins Magueijo

Vogal: Cidália Maria Pancrácio dos Santos

1.1 - HABILITAÇÕES ACADÉMICAS	Valores	Avaliado	Observações
Licenciatura pós Bolonha	14		Critérios da ata n.º 1 de __/__/__
Licenciatura pré Bolonha	16		
Licenciatura + Mestrado Integrado	16		
Mestrado Científico	18		
Doutoramento	20		
<b>Resultado</b>		0	
<b>Fator Ponderação</b>	<b>0,10</b>	<b>0</b>	
1.2 - Formação Profissional	Valores	Avaliado	Observações
Duração < 18 horas	1		Critérios da ata n.º 1 de __/__/__
Duração > 18 horas e < 36 horas	2		
Duração >= 36 horas e < 60 horas	4		
Duração >= 60 horas	5		
Pós Graduações e Especializações	8		
<b>Resultado</b>		0	
<b>Fator Ponderação</b>	<b>0,30</b>	<b>0</b>	
1,3 Experiência Profissional	Valores	Avaliado	Observações
Sem experiência	0		Critérios da ata n.º 1 de __/__/__
Até 3 anos			
Até 6 anos			
Até 9 anos			
Até 12 anos			
<b>Resultado</b>		0	
<b>Fator Ponderação</b>	<b>0,50</b>	<b>0</b>	
1,4 Avaliação de Desempenho	Valores	Avaliado	Observações
Avaliação de 20 ____			Critérios da ata n.º 1 de __/__/__
Avaliação de 20 ____			
Avaliação de 20 ____			
<b>Resultado</b>		0	
<b>Fator Ponderação</b>	<b>0,10</b>	<b>0,000</b>	
<b>RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO CURRICULAR :</b>			<b>0,00</b>

O Júri

(João Paulo Henriques Mergulhão)

(Ana Paula Martins Magueijo)

(Cidália Maria Pancrácio dos Santos)

*Pancrácio*  
