



**MUNICÍPIO DE MONCHIQUE**

– CÂMARA MUNICIPAL –

# Acta n.º 1

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2  
POSTOS DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE  
EMPREGO PÚBLICO POR TERMO CERTO ( Proc.º 02/2016 )**

Ref.º B – Técnico superior ( Serviço Social )

**[ 1.ª Reunião do Júri do Procedimento ]**

**Monchique, 25 de Fevereiro de 2016**



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 2 POSTOS DE TRABALHO, NA MODALIDADE DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TERMO CERTO ( Proc.º 02/2016 )

– Ref.ª B, Técnico superior ( Serviço social ). -----

#### ACTA N.º 1 -----

----- Aos vinte e cinco dias do mês de fevereiro do ano dois mil e dezasseis, pelas 11:30 horas, nos Paços do Município de Monchique, sito na Travessa da Portela, n.º 2, em Monchique, reuniu o *Júri* do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por termo certo, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (serviço social), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do *Município de Monchique*, aberto pelo despacho n.º RH.D.01/2016, de 26-jan, proferido pela Vereadora do pelouro de Recursos Humanos, cujo aviso aguarda publicação em *Diário da República*.-----

----- Compareceram os membros efectivos do *Júri do Procedimento*, a saber: *Dra.* CARLA CRISTINA VALENTE COSTA LAGARTO (assistente social, externa), *Dra.* VÂNIA DUARTE SERRÃO (técnico superior) e *Dr.* VICTOR MANUEL DOS SANTOS CORREIA (técnico superior), respectivamente, presidente, primeira e segundo vogais. -----

----- O *Júri* do procedimento reuniu para efeitos do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr, no uso da competência conferida pela alínea *c)* do n.º 2 do mesmo artigo do referido diploma legal, com a seguinte: -----

#### ----- ORDEM DE TRABALHOS -----

----- **Ponto único** – FIXAÇÃO DOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, A PONDERAÇÃO E O SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL DOS MÉTODOS DE SELECÇÃO A APLICAR NO PROCEDIMENTO. -----

----- Verificada a existência de quórum, a presidente declarou aberta a reunião, dando início de imediato à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado.-----

----- O referido despacho da *Vereadora do Pelouro de Recursos Humanos* determinou a abertura do procedimento concursal comum de contratação de um técnico superior (na área ocupacional de serviço social), na modalidade de relação jurídica de emprego público por termo certo, sendo utilizado um único método de selecção (avaliação curricular), ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

36.º da Lei n.º 35/2014, de 20-jun (LTFP). -----

----- Não obstante, em virtude de se tratar de uma função ou actividade cuja complexidade funcional é de grau 3, tendo inerente a prossecução de tarefas de elevada responsabilidade e que exigem que os seus actores sejam detentores de competências, capacidades e conhecimentos que não é possível aferir numa mera avaliação curricular, o *Júri do Procedimento* deliberou, por unanimidade, aplicar outro método de selecção, de natureza complementar, a saber: entrevista profissional de selecção. -----

----- Nestes termos, o *Júri do Procedimento* deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte: -----

### ----- 1) Ponderação dos métodos de selecção: -----

----- No presente recrutamento são utilizados os seguintes métodos de selecção, obrigatório e complementar, conforme disposto nos n.º 4 e n.º 6 do artigo 36.º da LTFP: Avaliação curricular (AC) e Entrevista profissional de selecção (EPS), com uma ponderação de 70% e 30%, respectivamente. -----

#### ----- 1.1) MÉTODO OBRIGATÓRIO DE SELECÇÃO: -----

----- 1.1.1) *Avaliação curricular (AC)* – incidente especialmente sobre funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado, serão considerados os seguintes parâmetros obrigatórios: *habilitação académica (HA)*, *formação profissional (FP)*, *experiência profissional (EP)* e *avaliação de desempenho (AD)*. Na *habilitação académica (HA)* será ponderada a escolaridade obrigatória e a habilitação exigida (licenciatura em serviço social); na *formação profissional (FP)*, serão valoradas as acções de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; na *experiência profissional (EP)* serão valoradas as funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas; na *avaliação do desempenho (AD)* será valorada a relativa ao último ano em que o candidato executou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. -----

----- A nota final da *avaliação curricular* é calculada pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA \times 0,2) + (FP \times 0,3) + (EP \times 0,4) + (AD \times 0,1)]$$

----- A classificação final do método obrigatório “avaliação curricular” obtida de acordo com o vínculo do candidato à administração pública, é obtida pela aplicação das seguintes fórmulas, de acordo com o respectivo caso: -----

**QUADRO I – Classificação Final do método obrigatório “Avaliação Curricular”,  
para o candidato que já tenha exercido funções na administração pública**

$$CAC = \frac{(HA + FP + EP + AD)}{4}$$



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

### QUADRO II – Classificação Final do método obrigatório “Avaliação Curricular”, para o candidato com vínculo à administração pública e sem avaliação de desempenho

$$\text{CAC} = \frac{(\text{HA} + \text{FP} + \text{EP})}{3}$$

----- As ponderações dos factores – *Habilitação Académica (HA)*, *Formação Profissional (FP)*, *Experiência Profissional (EP)* e *Avaliação de Desempenho (AD)* – integrantes deste método de selecção traduzem a importância relativa que o *Júri* entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto. -----

----- 1.2.1.1. **Habilitações Académicas (HA)** – constituem um factor obrigatório do método de selecção “avaliação curricular”. Neste procedimento exige-se que os candidatos sejam detentores de licenciatura em serviço social, não havendo lugar a substituição do nível habilitacional. Tal exigência relaciona-se com as actividades caracterizadoras do posto de trabalho e com a complexidade das mesmas (grau 3), as quais devem ser desempenhadas por pessoal da carreira/categoria de técnico superior, de acordo na alínea a) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP. -----

----- Nesse sentido, a titularidade de habilitações académicas de grau superior ao exigido, na área social, deve ter uma ponderação diferente na avaliação curricular por, em abstracto, conferirem aos detentores uma capacidade acrescida para a compreensão e enquadramento das tarefas e responsabilidades do posto de trabalho a preencher. Doutra modo não teria efeito útil, para a escolha dos candidatos, a utilização deste factor na avaliação curricular. -----

----- Assim, o *Júri* deliberou atribuir valoração conforme quadro seguinte, a saber: -----

QUADRO III – Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Habilitação própria	15 valores
Habilitação Superior – Pós-graduação	16 valores
Habilitação Superior – Mestrado	18 valores
Habilitação Superior - Doutoramento	20 valores

----- 1.2.1.2. **Formação Profissional (FP)** – visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este factor integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que apenas se considerará a formação profissional, obtida nos últimos cinco anos respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher. -----



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

----- Assim, na avaliação deste factor o *Júri* deliberou considerar apenas a formação profissional devidamente comprovadas. Sendo a valoração definida nos seguintes termos, até ao limite máximo de 20 (vinte) valores, a saber: -----

**QUADRO IV – Formação Profissional (FP)**

Formação	Valoração por cada acção
Sem formação	0,0 valores
Acções de duração até 7 horas	5,0 valores
Acções de duração entre 8 e 35 horas	10,0 valores
Acções de duração entre 36 e 70 horas	12,0 valores
Acções de duração entre 71 e 105 horas	14,0 valores
Acções de duração entre 106 e 150 horas	16,0 valores
Acções de duração superior a 150 horas	20,0 valores

----- 1.2.1.3. **Experiência Profissional (EP)** – pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/actividades já exercidas e a actividade caracterizadora do lugar a preencher. A adequação funcional dos candidatos – ou seja, a sua qualificação – depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as referidas áreas. Assim, deliberou o *Júri* ponderar o exercício efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas (grau 3), pontuando unicamente a experiência profissional devidamente comprovada e detalhada, nos seguintes termos: -----

**QUADRO V – Experiência Profissional**

Experiência profissional	Valoração por cada item
Sem experiência profissional	0,0 valores
Com experiência profissional	10,0 valores acrescidos de:
– até 12 meses	1 valor
– de 1 ano a 2 anos	2 valores
– de 2 a 3 anos	3 valores
– de 3 a 4 anos	4 valores
– de 4 a 5 anos	5 valores
– mais de 5 anos	10 valores

----- Mais deliberou o *Júri* determinar que os factores constantes do quadro V são avaliados tendo por base a análise do *curriculum vitae* e as declarações emitidas pelos serviços onde o candidato exerceu funções, sendo pontuados no factor “Experiência Profissional” até ao limite máximo de 20 (vinte) valores. Dada a relevância dos critérios inerentes, para efeito de avaliação, a informação constante do presente quadro terá, obrigatoriamente, que constar do aviso de abertura do procedimento concursal. -----

----- 1.2.1.4. **Avaliação do Desempenho (AD)** – considerada na sua expressão quantitativa e qualitativa relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

----- Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto. -----

**QUADRO VI – Avaliação do Desempenho**

Escala do SIADAP (art.º 37.º da Lei n.º 66-B/2007)	Escala do Procedimento Concursal
Desempenho Relevante (4,5 a 5,0)	20,00
Desempenho Relevante (4,0 a 4,499)	18,00
Desempenho Adequado (3 a 3,999)	16,00
Desempenho Adequado (2,0 a 2,999)	10,00
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	6,00

----- 1.2) **MÉTODO COMPLEMENTAR DE SELECÇÃO** : -----

----- 1.2.1) A *Entrevista profissional de selecção* visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos. A entrevista será previamente planificada de acordo com os objetivos pretendidos, os quais deverão permitir recolher fatos relativos ao candidato, tais como a qualificação, a experiência profissional e características profissionais ligadas à motivação, interesse e envolvimento no processo, maturidade, capacidade de relacionamento, expressão e compreensão verbal, entre outros, devendo ser elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos assuntos abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. A classificação final da entrevista será obtida através de média simples ou ponderada dos resultados obtidos pelo candidato em relação a cada critério ou parâmetro, conforme indicação seguinte: -----

----- 1.2.1.1) Critério 1 – Atitude e motivação: avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança: -----

**QUADRO VII – Entrevista Profissional de Selecção – Critério 1**

Atitude e motivação	Classificação
Atitude ou motivação excelentes	elevado (20 valores)
Atitude ou motivação muito adequadas	bom (16 valores)
Atitude e motivação adequadas	suficiente (12 valores)
Atitude pouco adequada / pouca motivação	reduzido (8 valores)
Atitude desadequada e ausência de motivação	insuficiente (4 valores)

----- 1.2.1.2) Critério 2 – Conhecimentos e formação para o exercício da função: -----

**QUADRO VIII – Entrevista Profissional de Selecção – Critério 2**

Conhecimentos e formação para o exercício da função	Classificação
Excelentes conhecimentos ou formação	elevado (20 valores)
Muito bons conhecimentos ou formação	bom (16 valores)
Bons conhecimentos ou formação	suficiente (12 valores)
Poucos conhecimentos ou formação	reduzido (8 valores)
Ausência de conhecimentos ou formação	insuficiente (4 valores)



## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

----- 1.2.1.3) Critério 3 – Experiência na área de Serviço Social: -----

**QUADRO IX – Entrevista Profissional de Selecção – Critério 3**

Experiência na área de Serviço Social	Classificação
Grande experiência	elevado (20 valores)
Experiência relevante	bom (16 valores)
Experiência suficiente	suficiente (12 valores)
Pouca experiência	reduzido (8 valores)
Ausência de experiência	insuficiente (4 valores)

----- 1.2.1.4) Critério 4 – Capacidade de expressão, fluência verbal e correcção do discurso: avalia a coerência discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: -----

**QUADRO X – Entrevista Profissional de Selecção – Critério 4**

Capacidade de expressão, fluência verbal e correcção do discurso	Classificação
Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	elevado (20 valores)
Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	bom (16 valores)
Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	suficiente (12 valores)
Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação	reduzido (8 valores)
Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação	insuficiente (4 valores)

----- A classificação final da entrevista profissional de selecção será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr, por votação nominal e por maioria, cujo resultado final será obtido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- A entrevista profissional de selecção – método complementar de selecção –, versará sobre as seguintes matérias: -----

----- a) Temas e legislação aplicáveis (gerais): Constituição da República Portuguesa; Lei n.º 35/2014, de 20-jun (LTFP); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7-jan (Código do Procedimento Administrativo); Lei n.º 73/2013, de 8-set; Lei n.º 75/2013, de 12-set; Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13-mai; ----

----- b) Temas específicos: Lei n.º 147/99, de 1-set (alterada pela Lei n.º 31/2003, de 22-ago); Lei n.º 105/2001, de 31-ago; Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31-dez; Lei n.º 112/2009, de 16-set; Resolução do Conselho de Ministros, n.º 100/2010, de 17-dez; Regulamentos municipais (Apoio a Estruturas Sócias Desfavorecidas ou Dependentes; Banco local de voluntariado; Enxoval do Bebê; Banco Local de Ajudas Técnicas; Plano gerontológico; Comissão de Protecção de Crianças e Jovens; e Rede social). -----

----- 1.3) MÉTODO DE SELECÇÃO (situação especial): -----

----- No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de



**MUNICÍPIO DE MONCHIQUE**

– CÂMARA MUNICIPAL –

candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou actividade – salvo se, no formulário de candidatura, expressamente o afastarem –, os métodos de selecção são os seguintes: *avaliação curricular* (AC) e *entrevista de avaliação de competências* (EAC), com uma ponderação de 70% e 30%, respectivamente. -----

----- 1.2.1) Na *avaliação curricular* – conforme definido em 1.1, sendo calculada pela aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA \times 0,2) + (FP \times 0,3) + (EP \times 0,4) + (AD \times 0,1)$$

----- 1.2.2) Na *entrevista de avaliação de competências*, através de uma relação interpessoal, serão obtidas informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----- A aplicação deste método será efetuada por entidade especializada contratada para o efeito, no estrito cumprimento da legislação aplicável. O método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências será avaliada com menção qualitativa de: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

----- As competências comportamentais consideradas fundamentais para avaliação dos candidatos são as seguintes: *a)* Orientação para o serviço público (OSP); *b)* Trabalho de equipa e cooperação (TEC); *c)* Relacionamento interpessoal (RI); *d)* Tolerância à pressão e contrariedades (TPC). -----

----- A classificação destes factores far-se-á de acordo com a grelha constante do quadro VII, que será utilizada em sede de entrevista: -----

**QUADRO VIII – Entrevista de avaliação de competências**

Competência	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Orientação para o serviço público					
Trabalho de equipa e cooperação					
Relacionamento interpessoal					
Tolerância à pressão e contrariedades					

----- A *Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências* (CEAC) será obtida através da seguinte fórmula: -----

**QUADRO IX – Classificação Final do método obrigatório “Entrevista de Avaliação de Competências”**

$$CEAC = \frac{(OSP + TEC + RI + TPC)}{4}$$





## MUNICÍPIO DE MONCHIQUE

– CÂMARA MUNICIPAL –

### 2) Valoração, classificação final e Efeitos da aplicação dos métodos de selecção:

No presente recrutamento cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, será eliminatório pela ordem enunciada na lei.

Os candidatos deverão obter uma pontuação superior a 9,5 valores, na aplicação de cada método de selecção, sendo que no caso de tal não suceder serão de imediato eliminados, de acordo com o disposto no n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr.

Nos termos previstos no artigo 34.º da referida Portaria, a ordenação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

#### QUADRO X – Ordenação Final (prevista no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP)

$$CF = (0,70 AC) + (0,30 AP)$$

#### QUADRO XI – Ordenação Final (prevista no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP)

$$CF = (0,70 AC) + (0,30 EAC)$$

### 3) Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valorações serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06-abr. No caso de subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no método “Entrevista Profissional de Selecção”.

Nada mais havendo a tratar, pelas 13h30, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente acta, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente,

O 1.º Vogal efectivo,

O 2.º Vogal efectivo,