



ed.  
lm  
a

## CÂMARA MUNICIPAL DE BENAVENTE

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DE TÉCNICO SUPERIOR/ EDUCAÇÃO SOCIAL – PROGRAMA RADAR SOCIAL

#### ATA Nº 1

Aos 19 dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, nesta vila de Benavente e edifício dos Paços do Município, reuniram os elementos do júri: Fernanda Cristina Martins Gonçalves, chefe da Divisão Municipal da Cultura, Educação, Turismo, Desporto e Juventude, que preside, Eva Oliveira Teles, dirigente da unidade orgânica de Educação e Ação Social, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Ana Paula Branco Buchadas Canastra, técnica superior/Gestão de Recursos Humanos, ambas vogais efetivos, nos termos constantes do Aviso nº 264/2024, de 22 de maio, publicado no Diário da República, II Série, nº 117, de 19-06-2024, sob o nº 12594/2024, identificado no referido aviso como procedimento “B”, publicado na Bolsa de Emprego Pública (BEP), com o código de oferta nº OE202406/0630, para definição dos parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, da grelha classificativa e do respectivo sistema de valoração final no âmbito do procedimento concursal acima mencionado.

Os métodos de selecção a utilizar são, nos termos do citado aviso, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

#### **1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR**

A avaliação curricular será avaliada de 0 a 20 valores, onde serão ponderados os seguintes parâmetros:

$$AC = \frac{HL + EP + FP}{3}$$

Em que:

HL = Habilitações literárias;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional.

As regras a observar na valorização dos diversos elementos curriculares são os seguintes:

### **Habilitações literárias (HL)**

- Licenciatura pós Bolonha — 17 valores;
- Licenciatura pré Bolonha- 18 valores;
- Licenciatura pós Bolonha e mestrado- 18 valores;
- Licenciatura pré Bolonha e mestrado - 19 valores;
- Habilitações académicas de grau superior – 20 valores.

### **Formação Profissional (FP)**

Na formação profissional serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a respetiva área funcional:

- Até 2 dias (ou até 14 horas) - 0,25 valores
- De 3 a 5 dias (de 15 horas até 35) – 0,5 valor
- De 6 a 10 dias (de 36 a 70 horas) – 0,75 valores
- De 11 a 20 dias (de 71 até 140 horas) – 1 valores
- De 21 a 40 dias (de 141 até 280 horas) – 2 valores
- De duração superior a 40 dias (ou superior a 280 horas) – 3 valores

Nota: sempre que o número de dias e o número de horas não coincidam para efeitos de avaliação da formação, prevalece o número de horas.

Este parâmetro terá sempre por base 10 valores e não poderá exceder 20 valores.

### **Experiência Profissional (EP)**

Na experiência profissional será ponderado o desempenho efetivo de funções da atividade para que o concurso é aberto.

A cada candidato serão garantidos 10 valores aos quais se adicionarão as valorizações a considerar, nunca podendo exceder 20 valores.

Será considerado o tempo de serviço prestado, no exercício de funções para as quais o procedimento é aberto, correspondendo cada período de um ano completo a um (1) ponto

(Nota: - A experiência profissional conta-se por anos completos.)

**A ponderação da avaliação curricular, para a valoração final, é de 70%.**

## **2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional; Planejamento e Organização; Sentido de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Motivação, Trabalho em Equipe e Cooperação.

Cada um dos parâmetros de avaliação da entrevista de avaliação de competências é objeto de classificação de 0 a 20 valores, sendo o resultado final o resultado da média aritmética simples da classificação atribuída a cada um dos parâmetros.

**2.1. Experiência profissional**- experiência profissional no que diz respeito ao exercício de funções cometidas ao posto de trabalho posto a concurso, cuja valoração resultará da seguinte escala:

- Ausência de experiência- Insuficiente- 4 valores;
- Pouca experiência- Reduzido- 8 a 11 valores;
- Experiência suficiente- Suficiente -12 a 15 valores;
- Experiência relevante- Bom -16 a 18 valores;
- Grande experiência- Elevado – 19 a 20 valores.

**2.2. Planejamento e Organização** - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

- Ausência de capacidade – 4 valores;
- Pouca capacidade para programar, organizar, controlar a sua atividade, estabelecendo prazos pouco ambiciosos, sem preocupação de definir objetivos- 8 a 11 valores;
- Capacidade suficiente para programar, organizar, controlar a sua atividade, estabelecendo alguns prazos e objetivos no exercício da sua atividade- 12 a 15 valores;
- Relevante capacidade para programar, organizar, controlar a sua atividade, revelando a preocupação em definir prazos e objetivos inovadores, que contribuem para a melhoria das atividades que desenvolve e para a maior satisfação do público-alvo - 16 a 18 valores;
- Excelente capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade, bem como para desenvolver projetos ambiciosos, definindo prazos e objetivos dos quais resultam um serviço de maior satisfação e qualidade- 19 a 20 valores.

**2.3. Sentido de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço** - capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, revelando-se disponível e diligente, sendo avaliado com a seguinte escala:

- Ausência de sentido de responsabilidade, sem consciência da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa- Insuficiente- 4 valores;
- Fraco sentido de responsabilidade, com alguma noção da importância da sua função, e da importância de responder com prontidão e disponibilidade - Reduzido- 8 a 11 valores;
- Adequado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, e da necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir das regras

aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - Suficiente -12 a 15 valores;  
- Forte sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando forte consciência de responder com prontidão e disponibilidade, e de cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa - Bom -16 a 18 valores;  
- Elevado sentido de responsabilidade, consciente da importância da sua função, revelando especial atenção à necessidade de responder com prontidão e disponibilidade, e de, simultaneamente, cumprir as regras aplicáveis ao posto de trabalho concretamente em causa Elevado -19 a 20 valores.

**2.4. Motivação:** pretende-se avaliar a motivação do candidato, não no plano das suas motivações pessoais, mas sobretudo, para o exercício da função concretamente em causa.

- Ao longo da entrevista, não revelou qualquer motivação para o exercício da função, nem manifestou empenho para o efeito- Insuficiente- 4 valores  
- Manifestou pouca motivação e empenho que o exercício da função exige- Reduzido- 8 valores- 8 a 11 valores;  
- O candidato manifestou-se motivado e com algum empenho para ocupar o posto de trabalho em causa- Suficiente -12 a 15 valores;  
- O candidato manifestou um elevado nível de motivação para o exercício das funções e o empenho necessário para que as mesmas sejam devidamente exercidas- Bom- 16 a 18 valores;  
- Ao longo de toda a entrevista manifestou elevado nível de motivação, e um enorme empenho e iniciativa em desenvolver as tarefas inerentes à função, revelando elevado nível de responsabilidade- Elevado -19 a 20 valores.

**2.5. Trabalho em equipa e cooperação-** capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através da participação ativa.

- Ausência de capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude que dificulta o relacionamento, revelando não saber gerir eventuais conflitos de relacionamento- -Insuficiente- 4 valores;  
- Fraca capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude não facilitadora de relacionamento, gerindo algumas dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Reduzido- 8 a 11 valores  
- Adequada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando atitude facilitadora de relacionamento, gerindo de forma aceitável dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Suficiente -12 a 15 valores  
- Relevante capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando forte atitude facilitadora de relacionamento, gerindo bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento- Bom -16 a 18 valores  
- Elevada capacidade para interagir com pessoas de diferentes características, evidenciando elevada atitude facilitadora de relacionamento, gerindo muito bem dificuldades e eventuais conflitos de relacionamento - Elevado -19 a 20 valores

**A ponderação da entrevista de avaliação de competências, para a valoração final, é de 30%.**

**3- A CLASSIFICAÇÃO FINAL** resultará da soma das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, ponderadas da seguinte forma:

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

Em que:

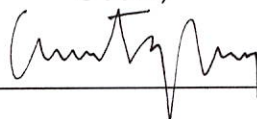
CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

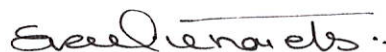
EPS = Entrevista Profissional de seleção

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Júri.

O JÚRI,



---



---



---