

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL**

**ATA N.º 1 - DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DOS MÉTODOS DE SELEÇÃO**

Aos oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas, reuniu no edifício dos Paços do Município de Nelas, o Júri do procedimento concursal em epígrafe, tendo sido designado para Presidente do Júri a Sra. Dra. Ana Isabel Almeida Santos – Dirigente Intermédio de 3º Grau da Unidade Orgânica de Desenvolvimento Social Emprego e Saúde, e como 1.º e 2º Vogal Efetivo, respetivamente, as Sras. Dras. Isabel Maria de Jesus Rodrigues – Técnica Superior e Marta Sofia Póvoas Bilhota, Técnica Superior, na área do Direito, a fim de serem fixados os parâmetros de avaliação a considerar nos métodos de seleção aplicáveis, a definição das grelhas classificativas e respetiva fórmula de classificação.

**1. Métodos de seleção:**

Nos termos do disposto nos números 1 a 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

**1.1. Prova de conhecimentos (PC):** Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, tendo uma ponderação de 70%.

**1.1.1. Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos:** Terá a natureza teórica destinada a avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de carácter eliminatório, para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. É permitida a consulta da legislação simples, não anotada e apenas dos diplomas indicados.

**1.1.2. Temas da prova de conhecimentos:**

**1.1.2.1. Legislação Geral**

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Código do Trabalho, na atual redação;

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais, na atual redação;
- Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na atual redação;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro - Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na atual redação.

#### 1.1.2.2. Legislação Específica

- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 87-B/2022, de 29 de dezembro - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades Intermunicipais no domínio da ação social;
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio – Rendimento Social de Inserção, na atual redação;
- Portaria n.º 65/2021, de 17 de março - Operacionalização da transição de competências, em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de Inserção dos beneficiários do RSI;
- Portaria n.º 63/2021, de 17 de março - Operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social.

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do presente aviso. A referida legislação/bibliografia está disponível nas páginas eletrónicas da Procuradoria-Geral Distrital de Lisboa, do *Diário da República Eletrónico*.

**1.2. Avaliação Psicológica (AP)** – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método é avaliado através da menção de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido um juízo de Não Apto.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública ou por Psicólogo/a devidamente certificado/a, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

Na realização da Avaliação Psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

**1.3. Avaliação Curricular (AC)** - Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Os parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, mediante os seguintes critérios:

**a) Habilitação Académica (HA)**, onde se pondera a titularidade da habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração na carreira visada no presente procedimento, de acordo com o seguinte:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) - 18 valores;
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) - 20 valores.

**b) Formação Profissional (FP)**, serão considerados apenas os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados. Considerando as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função visada no presente procedimento concursal será classificada em resultado do somatório do correspondente número de horas de formação ou aperfeiçoamento, nos seguintes termos:

- Sem formação relevante para o exercício da função – 10 valores;
- Com formação relevante até 30 horas – 12 valores;
- Com formação relevante de 31 horas até 60 horas – 14 valores;
- Com formação relevante de 61 horas até 120 horas – 16 valores;
- Com formação relevante de 121 horas até 180 horas – 18 valores
- Com formação relevante superior a 180 horas – 20 valores.

Apenas será considerada a formação devidamente comprovada e concluída até ao termo do prazo da apresentação da candidatura.

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 7 horas de formação;

Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados se verifique que o número de horas de duração da mesma é maior que o número de horas frequentadas ou assistidas, será considerado este último.



**c) Experiência Profissional (EP)** - Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de conteúdo funcional idêntico aquele que é referido na caracterização específica das funções do respetivo posto de trabalho e perfil de competências, devidamente comprovada através de declaração a emitir pelo(s) serviço(s) de origem, sendo classificada nos seguintes termos:

- Menos de 1 ano de experiência profissional - 10 valores;
- Entre 1 e 2 anos de experiência profissional - 12 valores;
- Entre 2 e 3 anos de experiência profissional - 14 valores;
- Entre 3 e 5 anos de experiência profissional - 16 valores;
- Entre 5 e 10 anos de experiência profissional - 18 valores;
- Mais de 10 anos de experiência profissional - 20 valores.

**d) Avaliação de Desempenho (AD)**, será ponderada a avaliação relativa ao último período em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho,  
Excelente – 20 valores;  
Relevante – 16 valores;  
Adequado – 12 valores;  
Inadequado – 8 valores.

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

Sempre que algum dos documentos apresentados pelos candidatos impossibilite a avaliação de um dos parâmetros relativos à Avaliação Curricular, ser-lhe-á atribuída a nota mínima prevista para esse parâmetro.

A Avaliação Curricular (AC) assim como todos os fatores acima identificados, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 15\%$$

Em que:

AC - Avaliação Curricular;  
HA – Habilitação Académica;  
FP – Formação Profissional;  
EP – Experiência Profissional;  
AD – Avaliação de Desempenho.

**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.

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração aproximadamente de 30 minutos e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência, em que serão consideradas mais importantes para o exercício da função as seguintes competências a avaliar:

- A. Realização e Orientação para resultados (RO):** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- B. Adaptação e Melhoria Contínua (AM):** visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- C. Trabalho de equipa e cooperação (TE):** visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativas;
- D. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RC):** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- E. Relacionamento Interpessoal (RI):** visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitado conflitos de forma ajustada.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores e calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (RO \times 0,2 + AM \times 0,2 + TE \times 0,2 + RC \times 0,2 + RI \times 0,2)$$

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- Nível Excelente - 20 Valores;
- Nível Muito Bom - 18 Valores;
- Nível Bom - 16 Valores;
- Nível Satisfaz Bastante - 14 Valores;
- Nível Satisfaz - 12 Valores;
- Nível Suficiente - 10 Valores;
- Nível Fraco - 8 Valores;
- Nível Insuficiente - 4 Valores.



A utilização dos métodos de seleção será faseada nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

**2. Ordenação Final (OF)** - 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, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, nos termos do n.º 1, do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro através da aplicação das seguintes fórmulas:

**2.1. Métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes:**

- ✓ Prova de conhecimentos (PC);
- ✓ Avaliação psicológica (AP);
- ✓ Entrevista de avaliação de competências (EAC).

**CF = PEC (70 %) + Apto na AP + EAC (30 %)**

em que:

CF = Classificação Final;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

**2.2. Métodos de seleção a aplicar aos/às candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho em causa, bem como os/as candidatos/as em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.**

- ✓ Avaliação Curricular;
- ✓ Entrevista de Avaliação de Competências.

**CF = AC (60%) + EAC (40%)**

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências.

**2.3. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores até as centésimas, 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, no âmbito do n.º 5 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

**2.4.** 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 compoem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou sejam considerados Não Apto na Avaliação Psicológica, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte.

**2.5.** Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam para a aplicação de qualquer um dos métodos de seleção.

**3.** A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente disponibilizada na página eletrónica, em [www.cm-nelas.pt](http://www.cm-nelas.pt).

**4.** Os/As candidatos/as aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, da forma prevista no artigo 6.º e 22.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

**5.** A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

**6.** Os/As candidatos/as excluídos serão notificados nos termos do n.º 4 do artigo 16.º e artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

**7.** A lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

**8.** A ata do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de valoração final dos métodos será publicitada na página eletrónica do Município de Nelas, em [www.cm-nelas.pt](http://www.cm-nelas.pt), nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

**9.** A lista unitária de ordenação final homologada é disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.



**10. Critérios de Ordenação Preferencial:** Em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Caso subsista o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no primeiro método de seleção utilizado;
- 2.º Candidato/a com a melhor classificação obtida no método de seleção seguinte;
- 3.º Candidato/a com a melhor classificação obtida na competência: Realização e Orientação para Resultados.

**11. As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as serão punidas nos termos da lei.**

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes:

A Presidente do Júri,

A 1ª Vogal Efetiva,

A 2ª Vogal Efetiva,



(Dra. Ana Santos)



(Dra. Isabel Rodrigues)



(Dra. Marta Bilhota)



---

# Anexo I

## Ficha de Avaliação Curricular

---

*[Handwritten marks]*

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL**

NOME: \_\_\_\_\_

• **Parâmetro HA:**

Habilitação académica de base	Pontuação

• **Parâmetro FP:**

Total de Horas de Formação	Pontuação

• **Parâmetro EP:**

Total de Anos de Experiência Profissional	Pontuação

• **Parâmetro AD:**

Avaliação de Desempenho dos últimos três anos	Pontuação

A classificação final da avaliação curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 15\%$$

Pelo exposto, o(a) candidato(a) obteve a seguinte pontuação:

$$AC = [( \_\_\_\_ \times 20\%) + ( \_\_\_\_ \times 25\%) + ( \_\_\_\_ \times 40\%) + ( \_\_\_\_ \times 15\%)] = \_\_\_\_\_\_ \text{ valores.}$$

O Júri,

Nelas, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



---

## Anexo II

# Ficha de Entrevista de Avaliação de Competências

---



## FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE 1 (UM) POSTO DE TRABALHO, PREVISTO E NÃO OCUPADO NO MAPA DE PESSOAL APROVADO, EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, NA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL

NOME: \_\_\_\_\_

#### Competências a avaliar:

- A. **Realização e Orientação para resultados (RO):** visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- B. **Adaptação e Melhoria Contínua (AM):** visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica;
- C. **Trabalho de equipa e cooperação (TE):** visa avaliar a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativas;
- D. **Responsabilidade e compromisso com o serviço (RC):** visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- E. **Relacionamento Interpessoal (RI):** visa avaliar a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitado conflitos de forma ajustada.

#### Níveis Classificativos:

- Nível Excelente - 20 Valores; • Nível Muito Bom - 18 Valores; • Nível Bom - 16 Valores; • Nível Satisfaz Bastante - 14 Valores; • Nível Satisfaz - 12 Valores; • Nível Suficiente - 10 Valores; • Nível Fraco - 8 Valores; • Nível Insuficiente - 4 Valores.

Descrição das Competências demonstradas	Nível classificativo
A. Realização e Orientação para resultados (RO)	
B. Adaptação e Melhoria Contínua (AM)	
C. Trabalho de equipa e cooperação (TE)	
D. Responsabilidade e compromisso com o serviço (RC)	
E. Relacionamento Interpessoal (RI)	

**Avaliação final:**  $EAC = (RO \times 0,2 + AM \times 0,2 + TE \times 0,2 + RC \times 0,2 + RI \times 0,2)$

**Avaliação obtida pelo(a) candidato(a):** \_\_\_\_\_

O(A) Avaliador(a),  
\_\_\_\_\_

Nelas, \_\_\_/\_\_\_/2024.