



CÂMARA MUNICIPAL DE BENAVENTE

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA OCUPAÇÃO DE 2 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR/PSICÓLOGO CLÍNICO PARA CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

ATA Nº 1

Aos vinte e seis dias do mês de junho de dois mil e vinte e cinco, reuniram os elementos do júri: Eva Oliveira Teles, dirigente intermédio de terceiro grau da unidade orgânica de Educação e Ação Social, que preside, Susy Cristina Santos Graça, técnica superior/Psicóloga, 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 **Aviso nº 263/2025**, de 02 de junho, publicado, por extrato, no Diário da República II Série, nº 121, de 26 de junho de 2025, sob o número nº 15826/2025/2, 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 (AC)

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

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

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

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.

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.)

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.

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

2 – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação: Experiência Profissional; Planeamento e Organização; Sentido de Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Motivação, Trabalho em Equipa 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 classificação 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

EAC = Entrevista DE

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,

Esau Renato

Jusy Cristina Santos Gomes

Ana Paula Penelha

