



ATA N.º 1 -----

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho para a categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior – Serviço Social (DSC/Setor de Ação Social) - Ref.º 08/2024 – CLDS 5G. -----

---Aos vinte e um dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e quatro, na sala de reuniões do edifício do Hospital Velho da Câmara Municipal de Nisa, reuniram pela primeira vez os membros do Júri do procedimento concursal comum em referência, com a seguinte composição, conforme despacho da Senhora Presidente da Câmara datado de 11/10/2024: -----

---**Presidente:** Dr.º Bento José Sabino Semedo, Chefe da Divisão Sociocultural em regime de substituição, do Município de Nisa; -----

---**1.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Maria Manuela dos Santos Gonçalves, Técnica Superior do Município de Nisa, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos; -----

---**2.º Vogal Efetivo:** Dr.ª Maria do Rosário Carita Rodrigues, Técnica Superior do Município de Nisa. -----

---E como se encontrava presente a totalidade dos membros do Júri, podendo assim constituir-se em reunião, a mesma foi declarada aberta pelo respetivo Presidente do Júri quando eram onze horas. -----

---A presente reunião tem por finalidade dar cumprimento ao estipulado no n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, ou seja, a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, são obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal. -----

---Por despacho da Sr.ª Presidente da Câmara, datado de 11/10/2024, foi determinado aplicar os seguintes métodos de seleção em conformidade com o disposto no artigo 36.º, da LTFP, na sua atual redação, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro: -----

---Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos obrigatórios; -----

---Entrevista de Avaliação de Competências e Prova de Conhecimentos, como métodos facultativos. -----

--- Os fundamentos que justificam o presente recrutamento são os descritos na Informação / Proposta n.º 7228/2024, de 24 de setembro, da SRHSA, aprovada pelo órgão executivo através da deliberação n.º 231/2024, de 30 de setembro. -----

---Os candidatos ao presente procedimento concursal deverão ser detentores do nível habilitacional correspondente ao grau de complexidade funcional 3 na carreira / categoria de Técnico Superior, nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º da LTFP - titulares de Licenciatura em Serviço Social. -----

---Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem em regime de emprego público por tempo indeterminado, estejam integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Nisa idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto. -----

---Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se ao presente procedimento concursal candidatos com e sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, cumprindo-se sempre a prioridade do recrutamento estabelecida na alínea d), n.º 1, artigo 37.º da LTFP, sem prejuízo das preferências legalmente



estabelecidas, de conformidade com a deliberação da Câmara Municipal n.º 231/2024, de 30 de setembro.

---Tendo em conta todas as regras e tramitação legal a que está sujeito o procedimento concursal comum para a Administração Pública, designadamente, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação e Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os métodos de seleção a utilizar nos termos do disposto no artigo 36.º, da LTFP, na sua atual redação, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, e ainda nos termos do despacho da Senhora Presidente da Câmara datado de 02/10/2024, serão os seguintes:

----A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

- 1 – Avaliação Curricular (AC) - método obrigatório;
- 2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório.
- 3 – Prova de Conhecimentos (PC) – método facultativo.

----B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- 3 – Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- 4 – Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;
- 5 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método facultativo.

---Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1, 2 e 3 optar pela realização dos métodos 3, 4 e 5.

---Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1. 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 do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 5, do artigo 21.º, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação resultará da ponderação dos parâmetros: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP) Experiência Profissional (EP) e Avaliação do Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC= 35\%HA+15\%FP+30\%EP+20\%AD$$

1.1 Fatores de avaliação:

---**Habilitações académicas (HA)** – onde se ponderará a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Os candidatos deverão ser detentores de licenciatura em Serviço Social, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica por formação ou experiência profissional:



---Habilitação académica legalmente exigida – 15 Valores. -----

---Habilitação académica superior à legalmente exigida – 20 Valores. -----

---**Formação Profissional (FP)** – só serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, por considerar o Júri que são estas que contribuem para o aperfeiçoamento profissional, permitindo um melhor desempenho das respetivas funções. Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, simpósios, colóquios ou outras da mesma natureza, desde que comprovadas por documento adequado, da seguinte forma: -----

---Sem participação em ações de formação-----8 Valores

---Até 50 horas de formação-----10 Valores

---De 51 horas a 100 horas de formação-----12 Valores

---De 101 horas a 200 horas de formação-----14 Valores

---De 201 horas a 400 horas de formação-----16 Valores

---De 401 horas a 500 horas de formação-----18 Valores

---Mais de 500 horas de formação-----20 Valores

---Sempre que o documento comprovativo de determinada ação de formação não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte critério: -----

---Um dia = 6 horas; -----

---Uma semana = 30 horas; -----

---Um mês = 120 horas. -----

---Quando o documento não refira qualquer duração considerar-se-á o mínimo do referido critério, ou seja – Um dia 6 horas. -----

---**Experiência Profissional (EP)** – só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que incidir sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, designadamente as constantes no anexo à LTFP, na sua atual redação, conforme estipulado no n.º 2 do artigo 88.º da referida Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior, no âmbito dos eixos de intervenção e ações do CLDS 5G, mencionados no artigo 5.º da Portaria n.º 64/2021, de 17 de março, alterada pela Portaria n.º 428/2023, de 12 de dezembro. -----

---Até 1 ano – 10 valores; -----

---Mais de 1 ano até 5 anos – 11 valores; -----

---Mais de 5 anos até 10 anos – 12 valores; -----

---Mais de 10 anos até 15 anos – 14 valores; -----

---Mais de 15 anos até 20 anos – 16 valores; -----

--- Mais de 20 anos – 20 valores. -----

---Apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional, aquele que se encontre devidamente comprovado mediante declaração emitida pelas entidades competentes. -----

---**Avaliação do Desempenho (AD)** – em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP: -----

---Desempenho Inadequado - 0 valores; -----

---Desempenho Adequado – 12 valores; -----



----Desempenho Relevante – 16 valores; -----

----Desempenho Excelente – 20 valores. -----

----Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido, será atribuída a classificação de 10 valores, nos termos da alínea c), do nº 2, do artigo 20.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

----Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências abaixo mencionadas, consideradas essenciais para o exercício da função, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 5, do artigo 21º, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e terá a duração aproximada de 40 minutos. -----

A – Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades

B – Orientação para o Serviço Público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do sector concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão. -----

----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
- No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

C – Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

----Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.



- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade

D – Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. -----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

E - Tolerância à pressão e contrariedades: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

---Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- Perante situações difíceis mantém normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.
- Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.
- Aceita as críticas e contrariedades.

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

---Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência - 20 Valores; -----

---Demonstrou 3 dos comportamentos descritos para a competência - 16 Valores; -----

---Demonstrou 2 dos comportamentos descritos para a competência - 12 Valores; -----

---Demonstrou 1 dos comportamentos descritos para a competência - 8 Valores; -----

---Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – 4 Valores. -----

---A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das competências acima mencionadas e, de acordo com a seguinte formula: -----

$$EAC= 2(A)+3(B)+3(C)+2(D)+E /11$$

3. Prova Escrita de Conhecimentos (PEC): visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

--- A Prova de Conhecimentos será de natureza teórica, na forma escrita, de realização individual, realizada em suporte de papel, com consulta aos diplomas legais e bibliografia abaixo mencionados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel, considerando-se a valoração até às centésimas e classificada de 0 a 20 valores. Nos termos do disposto na alínea a), do



n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, será garantido o anonimato dos candidatos para efeitos de correção. -----

--- A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, incidirá sobre os assuntos e temáticas do programa e bibliografia abaixo indicados, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada até à data da realização da prova escrita de conhecimentos: -----

--- **Bibliografia:** -----

---Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; ---

---Regulamento de Organização dos Serviços Municipais (disponível em www.cm-nisa.pt); -----

---Regulamento Municipal Nisa Social, n.º 333/2017, publicado no Diário da República, 2.º série n.º 118 de 21/06/2017, disponível em www.cm-nisa.pt; -----

---Regulamento de Incentivo à Natalidade e Apoio à Família no concelho de Nisa "Nascer em Nisa", n.º 79/2018, publicado no Diário da República, 2.º série n.º 22 de 31/01/2018, disponível em www.cm-nisa.pt.

---Rendimento Social de Inserção: Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua atual redação; -----

---Rede Social: Decreto-lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na sua atual redação; -----

---Diagnóstico Social/Plano de Desenvolvimento Social do Município de Nisa, disponível em www.cm-nisa.pt; -----

---Lei proteção Crianças e Jovens: Lei n.º 147/99, de 01 de setembro, na sua atual redação; -----

---Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais: Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua atual redação; -----

---Competências dos Órgãos Municipais e das Entidades Intermunicipais no Domínio da Ação Social: Decreto-lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, na sua atual redação; -----

---Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social: Portaria n.º 63/2021, de 17 de março; -----

---Contratos Locais de Desenvolvimento Social: Portaria n.º 64/2021, de 17 de março; -----

---Celebração e Acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI: Portaria n.º 65/2021, de 17 de março; -----

---Criação das Cartas Sociais Municipais e Supramunicipais: Portaria n.º 66/2021, de 17 de março; -----

---Funcionamento da Linha Nacional de Emergência Social (LNES): Portaria n.º 371/2019, de 14 de outubro; -----

---Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030 – Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2021, de 29 de dezembro; -----

---Código Deontológicos dos Assistentes Sociais em Portugal – Lei n.º 121/2019, de 25 de setembro, na sua atual redação. -----

---A prova de conhecimentos é constituída por questões de escolha múltipla, resposta direta e desenvolvimento, com base na bibliografia acima mencionada. -----

4. Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A Avaliação Psicológica é realizada pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, e na impossibilidade desta, será efetuada por entidade especializada, a contratualizar pelo Município de Nisa, em cumprimento do disposto no artigo 17º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----



---A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e os candidatos serão avaliados através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**, em cumprimento do disposto no n.º 2, do artigo 21.º, da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

---**Classificação final:** a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será efetuada através das seguintes fórmulas: -----

Tipologia de candidatos:	Fórmula a aplicar:
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = 35\%AC + 35\%EAC + 30\%PC$
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = 70\%PC + AP(Apto) + 30\%EAC$

---Sendo: -----

---CF= Classificação Final; -----

---AC= Avaliação Curricular; -----

---EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. -----

---PC= Prova de Conhecimentos. -----

---ou, -----

---CF= Classificação Final; -----

---PC= Prova de Conhecimentos; -----

---AP= Avaliação Psicológica; -----

---EAC= Entrevista de Avaliação de Competências. -----

---Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Permanecendo o empate, desempata-se pela maior experiência profissional relacionada com a função e em seguida pela maior formação profissional. -----

---Nos termos do preceituado no n.º 4. do artigo 16.º, conjugado com o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados, para efeitos de realização de audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo os candidatos admitidos notificados da decisão de admissão. -----

---Nos termos do n.º 4, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, é excluído do procedimento o candidato: -----

--- 1 – Que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes; -----

--- 2 – Que obtiver um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. -----

--- São ainda excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à aplicação dos métodos de seleção, quando convocados. -----

---Os candidatos admitidos são convocados, com uma antecedência mínima de cinco dias úteis e pela forma prevista no artigo 6.º, para realização dos métodos de seleção com indicação do local ou da infraestrutura para a sua realização à distancia, bem como data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos previstos no artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

---A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no sítio da Internet do Município. -----



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

----A lista unitária de ordenação final, após homologação será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Nisa e disponibilizada no seu sítio da Internet do Município, sendo ainda publicitado, por extrato, um aviso na 2.ª Serie do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. -----

----Deliberou o Júri, a fim de facilitar o registo exato das classificações, adotar uma ficha individual de classificação relativa à avaliação curricular, à entrevista de avaliação de competências e à classificação final, documentos anexos à presente ata e que dela fazem parte integrante. -----

----As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião quando eram doze horas e quarenta minutos do mesmo dia, do que para constar se lavrou a presente ata que depois de lida, vai ser assinada por mim Elsa Cebola, Assistente Técnica que a elaborei, e por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri: _____

Dr.º Bento José Sabino Semedo, Chefe da Divisão Sociocultural em regime de substituição, do Município de Nisa;

1º Vogal Efetivo: _____

Dr.ª Maria Manuela dos Santos Gonçalves, Técnica Superior do Município de Nisa;

2º Vogal Efetivo: _____

Dr.ª Maria do Rosário Carita Rodrigues, Técnica Superior do Município de Nisa.

Elsa Cebola

Assistente Técnica do Município de Nisa,



CÂMARA MUNICIPAL NISA

*3-1
mpe
16.*

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho para a categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior – Serviço Social (DSC/Setor de Ação Social) - Ref.º 08/2024 – CLDS 5G

Avaliação Curricular – Ficha individual

NOME:

$$AC = 35\%HA + 15\%FP + 30\%EP + 20\%AD$$

HA = 0,00 VALORES

HABILITAÇÃO ACADÉMICA		VALORES
Habilitação académica legalmente exigida		15
Habilitação académica superior à legalmente exigida		20

FP = 0,00 VALORES

Consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função	VALORES
Sem participação em ações de formação	8
Até 50 horas de formação	10
De 51 horas a 100 horas de formação	12
De 101 horas a 200 horas de formação	14
De 201 horas a 400 horas de formação	16
De 401 horas a 500 horas de formação	18
Mais de 500 horas de formação	20

EP= 0,00 VALORES

Experiência profissional que incida sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho	VALORES
Até 1 ano	10
Mais de 1 ano e até 5 anos	11
Mais de 5 anos e até 10 anos	12
Mais de 10 anos e até 15 anos	14
Mais de 15 anos e até 20 anos	16
Mais de 20 anos	20

AD= 0,00 VALORES

Avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP	VALORES
Desempenho inadequado	0
Desempenho adequado	12
Desempenho relevante	16
Desempenho excelente	20
Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao último período supra referido	10

AC=	35%HA	0,00	+	15%FP	0,00	+	30%EP	0,00	+	20%AD	0,00
-----	-------	------	---	-------	------	---	-------	------	---	-------	------

AC= 0,00 VALORES

O Júri: _____



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho para a categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior – Serviço Social (DSC/Setor de Ação Social) - Ref.ª 08/2024 – CLDS 5G

Ficha/Guião - Entrevista de Avaliação de Competências

NOME:

COMPETÊNCIAS	COMPORTAMENTOS	QUESTÕES	MANIFESTA	NÃO MANIFESTA	CLASSIFICAÇÃO
A – ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).				
	Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.				
	Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.				
	Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades				

*3 out
2024
66.*



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

COMPETÊNCIAS	COMPORTAMENTOS	QUESTÕES	MANIFESTA	NÃO MANIFESTA	CLASSIFICAÇÃO
B – ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO	Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.				
	Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.				
	Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.				
	No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.				



CÂMARA
MUNICIPAL
NISA

COMPETÊNCIAS	COMPORTAMENTOS	QUESTÕES	MANIFESTA	NÃO MANIFESTA	CLASSIFICAÇÃO
D – TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO	Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.				
	Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.				
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.				
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.				



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

COMPETÊNCIAS	COMPORTAMENTOS	QUESTÕES	MANIFESTA	NÃO MANIFESTA	CLASSIFICAÇÃO
E - TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES	Mantém-se, em regra, produtivo mesmo em ambiente de pressão.				
	Perante situações difíceis mantêm normalmente o controlo emocional e discernimento profissional.				
	Gere de forma equilibrada as exigências profissionais e pessoais.				
	Aceita as críticas e contrariedades.				

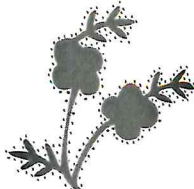
Classificação final:

$$EAC = 2(CA) + 3(CB) + 3(CC) + 2(CD) + CE/11 = \text{Valores}$$

Data:

O Júri,

Prof. mesoel
106



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

*Paula
Mendes
R6.*

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho para a categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior – Serviço Social (DSC/Setor de Ação Social) - Ref.ª 08/2024 – CLDS 5G

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME:

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) = _____ Valores

Avaliação Psicológica (AP) -

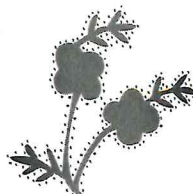
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = _____ Valores

CF = 70% PEC (_____) + 30% EAC (_____) = _____ Valores

CF= _____ Valores

O Júri: _____

Data: ____/____/____



**CÂMARA
MUNICIPAL
NISA**

3-1
10/10/24
15.

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 postos de trabalho para a categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior – Serviço Social (DSC/Setor de Ação Social) - Ref.ª 08/2024 – CLDS 5G

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

NOME:

Avaliação curricular (AC) = _____ Valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) = _____ Valores

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) = _____ Valores

CF = 35% AC (_____) + 35% EAC (_____) + 30% PEC (_____) = _____ Valores

CF= _____ Valores

O Júri: _____

Data: ____/____/____