



## ATA N.º 1

### ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA FUNCIONAL DE SERVIÇO SOCIAL

Aos treze dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira/categoria geral de Técnico Superior, na área funcional de Serviço Social, composto por:

**Presidente:** Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos

**Vogais Efetivos:** Felismina Alexandra Martins Barbosa Silva, Chefe de Serviços de Atendimento e Acompanhamento Social e Maria Jacinta Azevedo Costa, Chefe de Divisão de Educação

**Vogais Suplentes:** Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Adriana Albina Antunes Campos, Técnica Superior.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como, a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

**Primeiro:** Caracterização do posto de trabalho - colaboração na resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais, individualizadas, de grupos ou de comunidade; deteção de necessidades dos indivíduos, grupos e comunidades; estudo, conjuntamente com os indivíduos, das soluções possíveis do seu problema, tais como a descoberta do equipamento social de que podem dispor, possibilidade de estabelecer contactos com serviços sociais, obras de beneficência e empregadores; colaboração na resolução dos seus problemas, fomentando uma decisão responsável; ajuda os indivíduos a utilizar o grupo a que pertencem para o seu próprio desenvolvimento, orientando-os para a realização de uma ação útil à sociedade, pondo em execução programas que correspondem aos seus interesses; auxílio das famílias ou outros grupos a resolverem os seus próprios problemas, tanto quanto possível através dos seus próprios meios, e a aproveitarem os benefícios que os diferentes serviços lhes oferecem; tomada de consciência das necessidades gerais de uma comunidade e participação na criação de serviços próprios para as resolver, em colaboração com as entidades administrativas que representam os vários grupos, de modo a contribuir para a humanização das estruturas e dos quadros sociais; realização de estudos de carácter social e reuniões de elementos para estudos interdisciplinares; realização de trabalhos de investigação, em ordem ao aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; aplicação de processos de atuação, tais como entrevistas, mobilização dos recursos da comunidade, prospeção social, dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupual.

**Segundo:** Requisitos de admissão - Os previstos no art. 17.º da LTFP:

- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetados pela Constituição/ lei especial ou convenção internacional;
- Ter 18 anos de idade completos;



- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

Nível Habilitacional: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) - Portaria n.º 256/2005, de 16 de março: Licenciatura/Mestrado em Serviço Social (CNAEF 760), a que corresponde o grau de complexidade 3, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

**Terceiro:** Métodos de Seleção - Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, completado com o método facultativo, a Prova de Conhecimentos ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, completado com o método facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências.

**Avaliação Curricular:** Visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias - HL;

Formação Profissional - FP;

Experiência Profissional - EP;

Avaliação de Desempenho - AD

De acordo com a seguinte fórmula: AC - HL (15 %) + FP (30%) + EP (30 %) + AD (25 %)

**As Habilitações Literárias (HL):** Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores:

Habilitações Literárias – Valoração:

Habilitação literária exigida para o posto de trabalho (licenciatura ou mestrado) - 15 valores;

Habilitação literária superior à exigida (doutoramento) - 20 valores.

**A Formação Profissional (FP):** Será considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional Valoração:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas - 10 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 Valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 Valores;



Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 18 Valores;

Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 Valores.

**Experiência Profissional (EP):** Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Experiência Profissional Valoração:

Sem experiência ou igual a 1 ano - 10 Valores;

Experiência profissional > 1 ano até < 4 anos - 12 Valores;

Experiência profissional = 4 anos e < 8 anos - 14 Valores;

Experiência profissional = 8 e < 12 anos - 16 Valores;

Experiência profissional = 12 e < 16 anos - 18 Valores;

Experiência profissional = ou > 16 anos - 20 Valores

**Avaliação de Desempenho (AD)** - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4 a 5 - Menção de Excelente - 20 valores;

4 a 5 - Desempenho Relevante ou Muito Bom - 16 valores;

3,500 a 3,999 – Desempenho Bom – 14 valores;

2 a 3,499 - Desempenho Adequado ou Regular - 12 valores;

1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores.

Para os/as candidatos/as que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

**Prova de Conhecimentos (PC):** Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata e é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Forma, natureza, duração da Prova de Conhecimentos:

Forma: A Prova assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica, com consulta, não sendo permitida a consulta de legislação comentada ou anotada.

Natureza: A Prova incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função.

Duração: A Prova tem a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância.

Não é permitida a utilização de equipamentos digitais ou informáticos pessoais, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

Legislação geral:

- Constituição da República Portuguesa;

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação – Código do Procedimento Administrativo;

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas- artigos 70º a 78º, 126º a 135º, e 176º a 182º

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais  
Legislação específica:

- Rede Social - Resolução do Conselho de Ministros n.º 197/1997, de 18 de novembro;

- Despacho Normativo n.º 8/2002, de 12 de fevereiro;

- Decreto-Lei n.º 115/2006 de 4 de junho;

- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, com as alterações introduzidas pela Retificação n.º 7/2003, de 29 de maio, Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto, Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, Decreto-Lei n.º



133/2012/ de 27 de junho e Decreto-Lei n.º 1/2016, de 06 de janeiro - Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19 -A/96, de 29 de junho e cria o rendimento social de inserção e Decreto Lei n.º 90/2017, de 28 de julho;

- Decreto-Lei nº 126-A/2017 de 6 de outubro institui a PSI e o alargamento do CSI aos titulares de pensão de invalidez, que não sejam titulares de PSI;
- PSI /CSI – Decreto-Regulamentar n.º 11/2018, de 11 de dezembro;
- Lei-n.º 100/2019, de 6 de setembro, Estatuto cuidador informal;
- Decreto Regulamentar de 1/2022 de 10 de janeiro
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 208/2024 de 30 de dezembro - Aprova a nova estratégia nacional para a integração das pessoas em situação de sem-abrigo 2025-2030,
- Despacho n.º 11199/2019, de 28 de novembro - Elegibilidade das pessoas em situação de sem-abrigo inscritas no IEFP;
- Lei n.º 15/2014, de 21 de março - Direitos e deveres do utente dos serviços de saúde;
- Lei n.º 23/2007, de 4 de julho regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de estrangeiros do território nacional SEF;
- Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, na sua atual redação regulamenta as condições de organização e funcionamento do SAAS.
- Decreto-lei nº 55/2020 de 12 de agosto-concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Portaria nº 65/2021, 17 de março – estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários de RSI para as Camaras Municipais.
- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro – Lei de proteção de crianças e jovens em perigo;
- Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro – Estabelece medidas de proteção de menores;
- Lei n.º 35/2023, de 21 de julho – Lei da saúde mental.
- Lei n.º 81/2014 de 19 de dezembro- Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação;

**A Avaliação Psicológica (AP):** Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato/a submetido/a a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções classificativas Apto e Não Apto.

A avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para o exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:



**A – Orientação para o Serviço Público:** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

**B – Análise Crítica e Resolução de Problemas:** Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

**C – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos:** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

**D – Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
2. Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

**E – Tomada de Decisão:** Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
2. Identifica benefícios e riscos associados à tomada de decisão, tendo em conta os potenciais impactos nos resultados.
3. Assume a responsabilidade pelas suas ações e pelos projetos que coordena, monitorizando o resultado das suas decisões.

Valoração da Entrevista de Avaliação de Competências:

O/A candidato/a evidencia 5 ou 4 competências - 20 valores;

O/A candidato/a evidencia 3 ou 2 competências - 16 valores;



CÂMARA MUNICIPAL  
VILA DO CONDE

O/A candidato/a evidencia 1 competência - 12 valores;

O/A candidato/a evidencia 0 competências - 8 valores;

**Quarto** - A ordenação final dos/as candidatos/as resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

OF= AC 30% + EAC 40% + PC 30% (método facultativo)

Ou

OF= 70%PC + AP (Apto/Não Apto) + 30%EAC (método facultativo)

Em que:

OF- Ordenação Final;

PC - Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

**Quinto** - Critérios de Ordenação Preferencial: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da referida Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- Candidato com mais classificação obtida no primeiro método;
- Candidato que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- Candidato com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso.

**Sexto** - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

**Sétimo** - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas nos termos do art.º 6º da referida Portaria através da Plataforma e/ou Correio Eletrónico [recrutamento@cm-viladoconde.pt](mailto:recrutamento@cm-viladoconde.pt).

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri - Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo – Felismina Alexandra Martins Barbosa Silva)

(2º Vogal Efetivo – Maria Jacinta Azevedo Costa)