



[Handwritten signatures and initials]

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR – SERVIÇO SOCIAL

ATA N.º 1

Ao nono dia do mês de julho de 2026, reuniu nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, o Júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior – Serviço Social, constituído por:

Presidente do Júri – Fernandino Emanuel Godinho Lopes, Chefe de Divisão na Unidade Orgânica Flexível de Educação e Ação Social;

1.º Vogal Efetivo – Tânia Isabel Meira Mileu Palmeiro, Técnica Superior do Município de Alter do Chão; (que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos).

2.º Vogal Efetivo – Carla Alexandra Delicado Ventura, Chefe de Divisão na Unidade Orgânica Flexível de Finanças, Património e Planeamento;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento, para ocupação do posto de trabalho acima indicado

Nestes termos o júri deliberou por unanimidade:

1. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

1.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que,



imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

1.1.1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;

1.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;

1.2. Para os restantes candidatos:

1.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;

1.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;

1.2.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;

1.3. Os métodos de seleção indicados no ponto 1 poderão ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2, conforme previsto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP;

2. **Avaliação Curricular (AC):** Prevista na alínea a) do Ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD).

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

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Sendo que:

HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Ponderação da média final da habilitação académica relevante para o ingresso na categoria de Técnico Superior;



Handwritten signature and initials.

- Grau de Mestre – acresce 2 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 20 valores;
- Grau de Doutoramento – acresce 4 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 20 valores;

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- Sem participação em ações de formação – 8 valores;
- Entre 0 e 150 horas de formação – 12 valores;
- Entre 150 e 300 horas de formação - 14 valores;
- Entre 300 e 600 horas de formação – 16 valores;
- Entre 600 e 900 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 900 horas de formação ou detenção de Pós-graduação relevante – 20 valores;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto e ao grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Até 5 anos de experiência profissional – 12 valores;
- De 6 a 10 anos de experiência profissional – 16 valores;
- De 11 a 15 anos de experiência profissional – 18 valores;
- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Regular – 12 valores;



- Desempenho Bom – 16 valores;
- Desempenho Muito Bom – 18 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 alores

3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diariamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F+G+H) / 8$$

- A. Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo co os valores e princípio éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo,



Handwritten signature and initials:
D. J. Lopes
Projeto de Trabalho
Q

pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

- B. Orientação para a Colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;
- C. 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 de 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;
- 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;
- E. Negociação e Influência: Criar uma imagem de credibilidade e utilizar argumentos convincentes que apelam às necessidades dos outros e os persuadem a mudar de ponto de vista, lidar eficazmente com situações complexas, negociar para ganhar o acordo dos outros e atingir os resultados desejados;
- F. 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;
- G. Orientação para a Inclusão: Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos;
- H. Inteligência Emocional: Gerir emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

4. Prova escrita de conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, revestirá a forma escrita, de realização individual, teórico e numa só fase, de



caráter eliminatório (para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores), tendo a duração de 1 hora e 30 minutos, com a escala de valoração de 0 a 20 valores. Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo permitidas anotações;

4.1. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

4.2. Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

- Lei n.º 147/99, de 1 de setembro – Lei de Proteção de Crianças e Jovens em perigo;
- Lei n.º 13/2003, de 21 de maio – Rendimento Social de Inserção;
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho – Regulamenta a Rede Social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as Autarquias Locais;

Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro – Estabelece o regime jurídico de proteção social da eventualidade de desemprego dos trabalhadores por conta de outrem;

- Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro – Aprova as bases gerais do Sistema de Segurança Social;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro – Aprova a Revisão do Código do Trabalho;
- Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro – Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas e revoga a Lei n.º 107/99, de 3 de agosto, e o Decreto-Lei n.º 323/2000, de 19 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho – Estabelece as regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações do subsistema de proteção familiar e do subsistema de solidariedade, bem como para a atribuição de outros apoios sociais públicos, e procede às alterações na atribuição do rendimento social de inserção, tomando medidas para aumentar a possibilidade de inserção dos seus beneficiários;



[Handwritten signature]
Jorge Roberto Almeida

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 35/2014, de 20 junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro – Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Aprova a Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto – Regula a Competência dos Órgãos Municipais e das entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Portaria n.º 63/2021, de 17 de março – Regula a 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, para câmaras municipais;
- Portaria 65/2021, de 17 de março – Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto.

5. Avaliação Psicológica (AP): prevista pela alínea b) do ponto 1. do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, sendo que:

5.1. Por cada candidato submetido será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido;

5.2. A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

5.3. A avaliação psicológica valorada com Não Apto é eliminatória do procedimento.

6. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50



valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases têm carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

7. Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas aos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

8. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria.

8.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = (50\% AC) + (50\% EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

8.2. Para os restantes candidatos:

$$CF = (50\% PC) + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + (50\% EAC)$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências



9. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

10. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

11. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

13. As comunicações e notificações a efetuar aos candidatos serão efetuadas, preferencialmente, através do endereço eletrónico disponibilizado no formulário de candidatura.

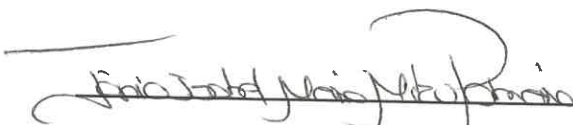
14. Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

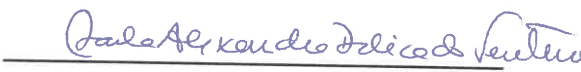
Presidente do Júri


(Fernandino Emanuel Godinho Lopes)

1.º Vogal Efetivo


(Tânia Isabel Meira Mileu Palmeiro)

2.º Vogal Efetivo


(Carla Alexandra Delicado Ventura)

