

Divisão Administração Geral

Ata n.º 1

Critérios

Ao dezassete dias do mês de março de 2026, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior – área de serviço social, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes a Presidente do júri, Joana Catarina de Oliveira Amaral, Técnica Superior; os vogais efetivos: Benedita Catarina Nunes Soares Duarte, Chefe de Divisão de Administração Geral (DAG) e Iolanda Maria Pereira Soeiro de Brito, Técnica Superior. -----

----- A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção obrigatórios, conforme artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Pública (LTFP) e no artigo 17.º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro: - Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa. -----

----- Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente ao posto de trabalho, foi deliberado pelo executivo aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 17.º e seguintes da Portaria e nºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conforme se determina:-----

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:-----

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 de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica, e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, assume a forma escrita, classificada numa escala de 0 a 20 valores, terá a duração de uma hora e trinta minutos , a que acresce 15 minutos de tolerância.-----

Temas e Bibliografia necessária: -----

I - Conhecimentos Gerais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; O Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime Jurídico Das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro), na sua atual----

II - Conhecimentos Específicos: – Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro (com as devidas alterações) - Aprova as bases gerais do sistema de segurança social; Transferência de Competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social, aprovada pela Lei n.º 55/2020, de 12 de setembro, alterado pelo DL 87-B/2022 de 29 de dezembro; Condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social, aprovada pela Portaria n.º 188/2014, de 18 de setembro, alterada pela portaria n.º 137/2015, de 19 de maio e pela portaria n.º 63/2021, de 17 de março; Manual Técnico do SAAS (páginas 9 a 31 e 40 e 41); Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que instituiu o Rendimento Social de Inserção, republicada pela Declaração Retificação n.º 7/2003, de 29 de maio, alterada pela Lei n.º 45/2005, de 29 de agosto, pelo Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, pelo Decreto-lei n.º 133/2012, de 27 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 90/2017, de 28 de julho, que também a republica; Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto - Estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de

maio, que institui o rendimento social de inserção; Lei n.º 100/2019, de 6 de setembro – Aprova o Estatuto do Cuidador Informal e altera a Lei n.º 13/2003, de 21 de maio; Portaria n.º 117/2025/1, de 17 de março - regula a criação e o funcionamento dos Gabinetes de Inserção Profissional; Regulamento Específico Aprovado em 22-04-2025 - Gabinete de Inserção Profissional; DL n.º 115/2006, de 14 de Junho – Rede Social; Lei n.º 147/99, de 1 de setembro (com as devidas alterações) – Lei de Proteção de crianças e jovens; Regulamentos Municipais em vigor no Gabinete de Desenvolvimento Social.

1.1. Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada. Encontra-se igualmente vedada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.-----

2. Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

----- Cada um dos métodos utilizados (Ponto 1 e 2) é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, ou menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

$$OF = PC + AP \text{ (Apto ou Não Apto)}$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, 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, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastado pelos candidatos): -----

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 do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:-----

$$AC = 15\% \times HA + 15\% \times FP + 60\% \times EP + 10\% \times AD$$

Em que:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores;

- Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura - 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. -----

FP = Formação Profissional – apenas será considerada a formação profissional obtida nos últimos 5 anos, respeitante às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as competências necessárias ao posto de trabalho no âmbito do posto de trabalho a contratar e valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas:-----

Sem participações em ações de formação – 0 Valores;

Até 21 horas de formação – 12 Valores;

Até 50 horas de formação – 15 Valores;

Até 100 horas de formação – 18 Valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 Valores.

- O certificado de ação de formação que não mencione a data e o número de horas, não será considerado.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar (em anos completos), devendo ser sempre comprovado com documentação, e será valorado da seguinte forma: -----

Sem experiência – 0 Valores;

Até 2 Anos – 10 Valores;

Mais de 2 a 3 anos – 13 Valores;

Mais de 3 a 6 anos – 14 Valores;

Mais de 6 a 9 anos – 17 Valores;

Mais de 9 a 13 anos – 18 Valores;

Mais de 13 a 16 anos – 19 Valores;

Mais de 16 anos – 20 Valores.

AD = Avaliação de Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação de Desempenho relativa aos 3 últimos períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou a competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A nota obtida em cada período de avaliação de desempenho será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 4, sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula: -----

Σ da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores

3

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos períodos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Nesse caso o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada momento não avaliado. -----

4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - destina-se a obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências 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, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

----- Cada um dos métodos utilizados (Ponto 3 e 4) é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula: -----

$$OF = AC \times 45\% + EAC \times 55\%$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5 - Ordenação Final (OF) - resulta da aplicação da fórmula seguinte: $OF = PC + AP$ (Apto ou Não Apto) ou $OF = AC \times 45\% + EAC \times 55\%$; -----

Sendo que: OF — Ordenação Final; PC — Prova de Conhecimentos; AP — Avaliação Psicológica; AC — Avaliação Curricular; EAC — Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média

aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;-----
----- A lista de ordenação final é unitária ainda que, lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes.-----
----- Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente acta que vai ser lida e assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri,

Assinado por: **JOANA CATARINA DE OLIVEIRA
AMARAL**
Data: 2026.04.09 15:49:24+01'00'

Joana Catarina de Oliveira Amaral

O Vogal,

BENEDITA
CATARINA NUNES
SOARES DUARTE

Assinado de forma digital
por BENEDITA CATARINA
NUNES SOARES DUARTE
Dados: 2026.04.14
12:26:31 +01'00'

Benedita Catarina Nunes Soares Duarte

O Vogal.



Assinado por: Iolanda Maria
Pereira Soeiro de Brito
Identificação: B110036757
Data: 2026-04-14 às 16:22:46

Iolanda Maria Pereira Soeiro de Brito