

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO, COM VISTA AO POSTO DE TRABALHO REFERENTE A UM TÉCNICO SUPERIOR (SERVIÇO SOCIAL)

ATA N.º 1

Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil de vinte e seis, pelas catorze horas reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior da área funcional **Serviço Social**, para exercer funções no Departamento de Saúde, Integração e Inovação Social., autorizado por deliberação da Reunião Ordinária do Executivo datada de 20 de março de 2026 e constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Susana Cristina Pinheiro Alves, Diretora Municipal de Operações em regime de substituição;

Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Diretora do Departamento do Trabalho, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Mónica Sofia Pinheiro Cardoso, Diretora de Departamento de Saúde Integração e Inovação Social.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente Procedimento Concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização:

Conteúdo Funcional: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral e especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Principais atividades: Desenvolver intervenção técnica no âmbito do serviço social, integrada nas políticas e programas municipais de saúde, integração e inovação social; Proceder ao atendimento, acompanhamento e avaliação social de indivíduos, famílias e grupos em situação de vulnerabilidade social; Identificar, analisar e intervir em situações de risco social, promovendo respostas adequadas e integradas; Elaborar diagnósticos sociais, planos de intervenção e propostas de encaminhamento; Articular com serviços de saúde, educação, emprego, justiça e entidades da rede social, assegurando respostas integradas; Colaborar na implementação e acompanhamento de programas e projetos de integração social, inclusão e inovação social; Prestar apoio técnico no âmbito da atribuição e acompanhamento de apoios sociais, nos termos da legislação e regulamentos aplicáveis; Participar em equipas multidisciplinares, contribuindo para a definição de respostas articuladas; Elaborar informações sociais, relatórios técnicos e registos de acompanhamento no âmbito das intervenções desenvolvidas; Prestar esclarecimentos técnicos a munícipes e entidades no âmbito das suas competências; Colaborar na monitorização e avaliação do impacto das medidas e projetos sociais; Executar outras tarefas compatíveis com a natureza do posto de trabalho, necessárias ao funcionamento do Departamento.

Métodos de Seleção:

Nos termos do art. 17.º e 18.º da Portaria n. º233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugada com o art. 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

a. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

(candidatos detentores de relação jurídica de emprego público)

Ou

b. Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências *(restantes candidatos)*



- Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3, do art. 36.º da LTFP.

- Provas de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

Prova de conhecimentos

Visam 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 escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com legislação não anotada, efetuada em suporte papel, pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas, terá a duração de 90 minutos e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser

efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado 20 minutos de antecedência da hora agendada. Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. Apresenta-se em seguida a bibliografia/Legislação indicada:

Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Bibliografia/Legislação comum:

A prova de conhecimentos escrita incidirá sobre a seguinte legislação:

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril, de 1976;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação;

- Lei n.º 66 – B/2007, 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), alterado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Regulamento Interno de Horário de Trabalho e de Controlo de Assiduidade e Pontualidade do Município de Paços de Ferreira, disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/219-2020-130112782?ts=1681171200034> ;
- Código de ética e de Conduta do Município de Paços de Ferreira, disponível na página do Município de Paços de Ferreira em: <https://www.cm-pacosdeferreira.pt/pesquisa?searchTerm=conduta>;
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Paços de Ferreira na página do Município de Paços de Ferreira em: <https://cm-pacosdeferreira.pt/661/outros>;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- Aprova o Estatuto da Pessoa Idosa, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2026-1060523842>
- Resolução do Conselho de Ministros n.º 184/2021 de 29 de dezembro, Aprova a Estratégia Nacional de Combate à Pobreza 2021-2030, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2021-863010347?utm>

— Plano de Ação 2022/2025 da Estratégia Nacional de Combate à Pobreza, disponível em:

https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/documento?i=plano-de-acao-20222025-da-estrategia-nacional-de-combate-a-pobreza&utm_source=chatgpt.com

— Conferência de imprensa do Conselho de Ministros, 16 de dezembro de 2021, disponível em:

<https://portugal.gov.pt/gc22/comunicacao/noticias/governo-aprova-estrategia-nacional-de-combate-a-pobreza-2021-2030?utm>

— Pobreza, disponível em:

<https://portugal.gov.pt/gc22/pesquisar?tags=pobreza>

— Ninguém fica para trás. Estratégia Nacional de Combate à Pobreza, disponível em:

<https://portugal.gov.pt/api/media/edge/Project/Portal-do-Governo/Portal-do-Governo/gc23/Files/Documentos/plano-de-a-pobreza/plano de acao 2022 2025 da estrategia nacional de combate a pobreza.pdf>

— Legislação na área da Imigração e Refugiados, disponível em:

https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/Leis_area_Imigracao.aspx

— Objetivos de desenvolvimento sustentável, disponível em:

<https://ods.pt/>

Avaliação Curricular

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

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte fórmula:

AC = HA (15 %) + FP(30 %) + EP(30 %) + AD(25 %) em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**, resultam da ponderação da titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas - Valoração

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) -
15 valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) -
17 valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)
- 20 valores

A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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 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 até 50 horas – 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 horas a 100 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 horas a 150 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 horas a 200 horas – 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 200 horas – 18 valores;

Pós-graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho – 20 valores;

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

A **Experiência Profissional (EP)** será ponderada da seguinte forma:

Experiência Profissional – Valoração

Experiência <1 ano – 10 valores;

Experiência ≥ 1 e < 3 anos – 12 valores;

Experiência ≥ 3 e < 5 anos – 14 valores;

Experiência ≥ 5 e < 7 anos – 16 valores;

Experiência ≥ 7 e < 9 anos – 18 valores;

Experiência ≥ 9 anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração comprovativa.

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato 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:

Avaliação de Desempenho – Valoração

- Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5; - 20 valores
- Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999; - 16 valores
- Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499; - 12 valores
- Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador. – 8 valores

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores.

Avaliação Psicológica

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da avaliação psicológica

há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração 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.

Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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 simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$$

- 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 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 os objetivos comuns.
- C. Iniciativa:** agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de

problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.

- D. Análise crítica e resolução de problemas:** Recolher interpretar e compreender a 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.
- E. Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.
- F. Comunicação:** Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.

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

Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (\text{PC}(70\%) + \text{AP} + \text{EAC}(30\%)) / 100 \text{ ou } \text{OF} = (\text{AC}(70\%) + \text{EAC} (30\%)) / 100$$

OF – Ordenação Final

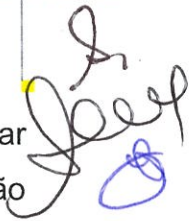
PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de Desempate



Em caso de igualdade entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- 2) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 3) Candidato(a) com maior classificação na competência evidenciada na Entrevista de Avaliação de Competências:
 - i. Análise crítica e resolução de problemas;

Utilização faseada dos métodos de seleção

De acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação por conjunto sucessivo de 25 candidatos, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à sua satisfação das necessidades.

Candidatos com grau de Incapacidade

No caso de candidatos com deficiência, é -lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%. A quota a preencher por candidatos com deficiência será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso à reserva de recrutamento.

Notificações

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 22.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro

de 2023, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Posicionamento remuneratório

Obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LGTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira Técnico Superior, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1 499.15(€).

Princípio da Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados pessoais

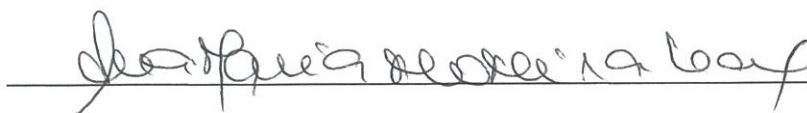
Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente ata que depois de lida e achada conforme vai ser assinada pelos membros que constituem o júri.

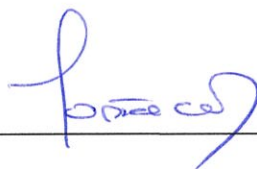
O Júri,



Susana Cristina Pinheiro Alves



Ana Maria Moreira Leal



Mónica Sofia Pinheiro Cardoso