

Assunto: ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE TRABALHADORES, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

Data: 10/08/2026

Refª 10/26) – 1 Técnico Superior (Serviço Social);

Hora: 10h30

Local: Paços do Concelho

Presentes: Presidente – Joaquim José Silva Fonseca Loureiro dos Santos, Chefe de Divisão de Coesão Social, Igualdade e Desenvolvimento Económico.

Vogais Efetivos:

1.ª vogal – Emília Maria Ferreira de Sousa, Técnica Superior, Divisão de Recursos Humanos que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos

2.ª vogal – Cristina Isabel do Couto Nunes Pereira, Técnica Superior, Divisão de Coesão Social, Igualdade e Desenvolvimento Económico.

Distribuição: Despacho 43/GP/2026, retificado a 05/08/2026 e Aviso de 05/08/2026

ATA Nº 1

Aos dez dias do mês de agosto do ano de 2026, nas instalações da Câmara Municipal do Marco de Canaveses, reuniu o júri designado por despacho da Senhora Presidente da Câmara, de 28 de julho de 2026, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, tendo em vista o preenchimento de um postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior (Serviço Social), a afetar à DCSIDE.

O posto de trabalho posto a concurso tem a seguinte caracterização: Exercer funções em concordância com as competências e atribuições constantes da estrutura orgânica dos serviços e do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente as seguintes atividades:

- a) Execução, acompanhamento e avaliação de programas, projetos e medidas municipais nas áreas da coesão social, igualdade e inclusão, em articulação com os serviços municipais e parceiros da Rede Social;
- b) Conção, planeamento, execução e avaliação de respostas e atividades dirigidas à inclusão ativa e capacitação de grupos vulneráveis ou em risco de exclusão social, designadamente vítimas de violência doméstica, cidadãos migrantes, agregados familiares em habitação municipal, pessoas idosas, cuidadores informais e pessoas com deficiência e/ou incapacidade;

- c) Participação no desenho, execução e monitorização de estratégias, atividades e projetos de base local que visem a promoção da empregabilidade, a integração no mercado de trabalho e o empreendedorismo social em contextos de desfavorecimento socioeconómico;
- d) Conceção, planeamento e implementação de respostas e projetos de intervenção social orientados para a autodeterminação, a não institucionalização e a promoção da vida autónoma e independente na comunidade para pessoas com deficiência e/ou incapacidade;
- e) Elaboração de pareceres técnicos, relatórios de diagnóstico e de atividades, recolha e tratamento de dados estatísticos, bem como a definição de indicadores e instrumentos de monitorização para a melhoria contínua das políticas sociais do Município.

A reunião teve a seguinte Ordem de Trabalhos:

Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento.

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

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO:

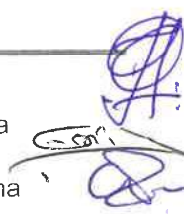
Nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, adiante apenas designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, assim como com o Despacho do Exma. Senhora Presidente da Câmara de 28 de julho de 2026, retificado a 05 de agosto de 2026 e Aviso desta mesma data, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada método de seleção, o que determina a sua não convocação para o método seguinte.

2. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais:

- a) Habilitações Académicas (HA), em que se avaliará a titularidade do grau académico ou a equiparação legalmente reconhecida.
- b) Formação Profissional (FP), em que se ponderarão as ações de formação e de aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.
- c) Experiência Profissional (EP), em que se avaliará o exercício de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.



A Avaliação Curricular dos candidatos será expressa numa nota de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP) / 4$$

Em que:

AC – Avaliação Curricular;

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

2.1. Parâmetro Habilitações Académicas:

No parâmetro Habilitação Académica (HA) é considerada a melhor média obtida nas habilitações académicas de que o candidato é titular, acrescida de 2 valores por cada grau académico superior ao exigido, até ao máximo de 20 valores.

2.2. Formação Profissional (FP):

A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas são consideradas ações de formação, realizadas nos últimos 5 anos, comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data da realização. Sempre que do respetivo certificado não consta 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 da seguinte forma, até ao máximo de 20 valores:

Formação Profissional	Valoração
Sem formação ou formação inferior a 7 horas	8 valores
Total de horas de formação entre 7 e 14	10 valores
Total de horas de formação entre 15 e 24	12 valores
Total de horas de formação entre 25 e 48	14 valores
Total de horas de formação entre 49 e 74	16 valores
Total de horas de formação igual ou superior a 75	18 valores
Pós-graduação e/ou MBA concluído	20 valores

2.3. **Parâmetro Experiência Profissional:**

O parâmetro **Experiência Profissional (EP)** visa avaliar o desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, sendo a experiência profissional devidamente documentada, valorada do seguinte modo:

Experiência Profissional (EP)	Valoração
Sem Experiência	8 valores
Experiência até 1 ano	10 valores
Experiência $\geq$ 1 anos e $<$ 3 anos	12 valores
Experiência $\geq$ 3 anos e $<$ 5 anos	14 valores
Experiência $\geq$ 5 anos e $<$ 7 anos	16 valores
Experiência $\geq$ 7 anos e $\leq$ 9 anos	18 valores
Experiência $>$ 9 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento é aberto.

3. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

3.1. 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:

3.1.1 A – Orientação para o serviço Público: Visa 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 indicadores comportamentais:



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.

3.1.2 – 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.

Traduz-se nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
3. Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

3.1.3 – 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.

3.1.4 – D – 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
3. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

3.2. O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

Valoração	Classificação
O/A candidato/a evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência.	20 valores
O/A candidato/a evidencia 2 indicadores comportamentais da competência.	16 valores
O/A candidato/a evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência.	12 valores
O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência.	8 valores

$$EAC = (A+B+C+D) / 4$$

4. ORDENAÇÃO FINAL (OF)

4.1. A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (70 AC + 30 EAC)/100$$

Em que,

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4.2. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria.

4.2.1. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Organização, Planeamento e Gestão de Projetos*";
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Orientação para o Serviço Público*";
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "*Orientação para a colaboração*".

4.3. – Nos termos do artigo 3.º n.º 3 do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a 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.

5. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DRH, assim como a publicitação das listas de resultados.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

O Júri

Fco. J. J. J.
António M. J. J.
Cristina Pereira