



David
A. Firmino

MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO DETERMINADO (TERMO RESOLUTIVO CERTO) UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (SERVIÇO DE AÇÃO SOCIAL) - UOEASCD

ATA

No dia vinte do mês de outubro do ano dois mil e vinte e cinco, o Júri do procedimento concursal, constituído pelo **Chefe de Serviços, David do Livramento Braz Rodrigues, como Presidente, pela Técnica Superior, Anaisa Maria Simão Firmino, como 1.º Vogal efetivo e pela Adjunta da Presidência, Maria de Fátima Caleiro Valentim, como 2.º Vogal efetivo,** reuniu a fim de fixar os parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e o sistema de avaliação final dos métodos de seleção a aplicar ao presente procedimento concursal. -----

Ao abrigo do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com os artigos 17º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o definido no despacho da Vereadora do Pelouro de 01 de outubro de 2025, os métodos de seleção a aplicar serão: -----

- **Método obrigatório:** Avaliação Curricular -----
- **Método facultativo:** Entrevista de Avaliação de Competências -----

Estes métodos serão aplicados aos 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 e aos candidatos sem relação jurídica de emprego público. -----

AC – AVALIAÇÃO CURRICULAR

A avaliação curricular que 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 de desempenho. -----

Na avaliação curricular são considerados e ponderados 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; -----
- A **formação profissional**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e relacionada com a área do presente posto de trabalho, **adquirida nos últimos 5 anos**. Considerando-se as ações comprovadas ou certificadas com diploma que indique expressamente o número de horas da ação realizada.

David
H.



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

Verificando-se, não raras vezes, que os certificados expressam a duração da mesma somente em dia ou somente e semana, entende o júri que, sempre que se verifique, será tomada por correspondência 7h/dia e 5 dias/semana.-----

- A **experiência profissional** apenas com incidências sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, na área de atividade para qual é aberto o concurso, devidamente comprovadas sob pena de não ser considerada;-----
- A **avaliação de desempenho** relativa aos últimos dois biénios, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, com a aplicação da seguinte fórmula:-----

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

Em que: -----

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitação académica

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

AD = Avaliação de desempenho

As regras a observar na valoração dos diversos fatores, são as seguintes: -----

Habilitações académicas ou nível de qualificação: -----

- Habilitação mínima exigida – 18 valores;-----
- Superior à habilitação mínima exigida – 20 valores;-----

Formação profissional:-----

- Sem formação na área – 10 valores; -----
- Até 250 horas de formação na área – 15 valores;-----
- Mais de 250 horas de formação na área – 20 valores.-----

Experiência profissional no desempenho efetivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

David
M. H. L.

- Sem experiência profissional – 8 valores; -----
- Até 5 anos de experiência profissional - 12 valores; -----
- Mais de 5 e até 10 anos de experiência profissional – 16 valores; -----
- Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

Avaliação de desempenho: -----

Valor médio das avaliações de desempenho dos últimos dois biénios, obtida através Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, convertida para a escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras a observar na valoração:

- Avaliação entre 1 a 1,999 (Desempenho Inadequado) – 5 valores; -----
- Avaliação entre 2 e 2,999 (Desempenho Adequado) – 12 valores; -----
- Avaliação entre 3 a 3,999 (Desempenho Adequado) – 15 valores; -----
- Avaliação entre 4 a 5 (Desempenho Relevante) – 20 valores. -----

Na ausência de avaliação de desempenho: -----

- a) Por facto que não seja imputável ao candidato, devidamente justificado, será atribuído 10 valores; -----
- b) Por facto imputável ao candidato ou por não fazer prova documental da avaliação, será atribuído 0 valores. -----

EAC – ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

A entrevista de avaliação de competências que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

Deliberou o júri, que a aplicação deste método de seleção, assumirá a **forma oral, de realização presencial**, com a duração **máxima de trinta minutos** e será baseada num guião de entrevista, composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

A classificação será feita na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração 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: -----

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

David
H.
Nóbrega



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

- A. **Orientação para o Serviço Público:** Atuar de acordo com os valores 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;-----
- 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. **Orientação para a Mudança e Inovação:** Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e Evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública; -----
- D. **Orientação para os Resultados:** Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;-----
- E. **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; -----
- F. **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.-----

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

- 20 valores – Nível Excelente;-----
- 16 valores – Muito Bom; -----
- 12 valores – Nível Satisfaz; -----
- 8 valores – Nível Fraco;-----
- 4 valores – Nível Insuficiente.-----



MUNICÍPIO DE CASTRO MARIM

Câmara Municipal

VALORAÇÃO FINAL

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultarão da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, e efetuada com as seguintes fórmulas:-----

$$CF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:-----

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Do resultado de cada método de seleção, será elaborada uma ficha demonstrativa dos resultados. -----

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório e é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fase, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes. -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional. -----

Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade. -----

E não havendo nada mais a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O Júri do procedimento,

David Lirio

Anaísa Figueira

Helder

