

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO, TENDO EM VISTA O PREENCHIMENTO DE TRÊS POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, A AFETARE À DDCS, PARA FUTURA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO A TERMO RESOLUTIVO INCERTO

Ata número um

No dia 03 de setembro de 2025, nas instalações da Câmara Municipal de Amarante, pelas 14:30 horas, reuniu o júri designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 27 de agosto de 2025, para o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, tendo em vista o preenchimento de três postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, áreas de Psicologia (CNAEF 311- Psicologia); ou de Serviço Social/ Educação Social (CNAEF 762); ou de Sociologia (CNAEF 312); ou de Marketing e Publicidade - Relações Públicas (CNAEF 342); ou de Ciências Sociais e do Comportamento (CNAEF 310); ou de Jornalismo e reportagem (CNAEF 321); ou de Ciências Empresariais (CNAEF 340); ou de Gestão e Administração (CNAEF 345); ou de Direito (CNAEF 380), para futura constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, constituído por:

Presidente: Alda Maria Monteiro Barbosa, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Coesão Social;

1.ª vogal – Zita Graça Teixeira Pereira, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª vogal efetiva – Elisabete de Oliveira Macedo, Técnica Superior afeta à Divisão de Desenvolvimento e Coesão 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, para ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

"Desenvolve 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. Capacidade de coordenação; Responsável pela avaliação das necessidades individuais das pessoas em situação de sem-abrigo, elaboração de planos de intervenção personalizados e acompanhamento social. Identificação e tratamento de transtornos comuns nesses grupos; Desenvolvimento de abordagens específicas para lidar com a sobrecarga emocional de cuidadores informais; Familiaridade com os direitos das pessoas com deficiência, dos idosos e dos cuidadores informais, como o acesso a benefícios sociais e serviços de saúde".

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

1. MÉTODOS DE SELEÇÃO E UTILIZAÇÃO FASEADA:

Nos termos artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, assim como com o Despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara de 27 de agosto de 2025, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, exceto se o número de candidatos for superior a 10, caso em que, de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, foi determinada a utilização faseada dos métodos de seleção.

Caso os métodos de seleção sejam aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, o júri faseará a avaliação dos mesmos, avaliando no(s) método(s) seguinte(s) apenas os candidatos com aproveitamento no método anterior, nos termos alínea b) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

Caso seja utilizado o faseamento dos métodos de seleção, será aplicado o primeiro método obrigatório (Avaliação Curricular) à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o segundo método de seleção (Entrevista de Avaliação de Competências) aplicado apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 3 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A aplicação e avaliação dos métodos de seleção assume caráter 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 num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, 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 de 0 a 20 valores, obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Em que:

- AC – Avaliação Curricular;
- HA – Habilitações Académicas;
- FP – Formação Profissional;
- EP – Experiência Profissional.

2.1. **Parâmetro Habilitações Académicas:**

Na avaliação do parâmetro **Habilitações Académicas (HA)**, o júri decidiu valorar a habilitação, adequada ao cargo a prover, nos termos da tabela seguinte:

Habilitações Académicas (HA)	Valoração
------------------------------	-----------

Habilitação acadêmica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)	18 valores
Habilitação acadêmica de grau exigido superior ao posto de trabalho (Doutoramento)	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 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 conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Formação Profissional	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com o posto de trabalho.	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração até 50 horas	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 horas a 70 horas	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 horas a 90 horas	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 91 horas a 120 horas	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total igual ou superior a 121 horas	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.

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 profissional	10 valores

Experiência profissional < 1 ano	12 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e < 3 anos	14 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e < 5 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 5 anos e < 7 anos	18 valores
Experiência profissional ≥ 7 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 é 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.

De entre as competências definidas no mapa de pessoal para a carreira/categoria de técnico superior, área Terapia Ocupacional (Orientação para o Serviço Público; Orientação para a Mudança e Inovação; Orientação para os Resultados; Análise crítica e resolução de problemas; Comunicação; Inteligência Emocional), o Júri do procedimento selecionou as competências abaixo indicadas, por considerar que são as mais adequadas para o exercício da função a concurso.

3.1.1. A – 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.
2. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.
3. Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.

3.1.2. B – 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
2. Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.
3. Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.

3.1.3. C – 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.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.
2. Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.
3. Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.

3.1.4. D – Inteligência emocional

Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Traduz-se nos seguintes comportamentos:

1. Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho.
2. Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros.
3. Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

3.2. O presente método de seleção será avaliado de acordo com a qualidade da evidência/demonstração do comportamento, nos seguintes termos:

Menção	Classificação
Excelente	20 valores
Elevado	18 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	14 valores
Suficiente	12 valores
Mínimo exigido	10 valores
Insuficiente	8 valores
Não demonstrou	4 valores

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

Em que,

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

- A = Orientação para a mudança e inovação.
B = Análise crítica e resolução de problemas.
C = Comunicação.
D = Inteligência emocional.

3.3. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 30 minutos.

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:

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

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 "Análise crítica e resolução de problemas";
- 2.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Comunicação";
- 3.º Candidato/a com melhor classificação obtida na competência "Orientação para a mudança e inovação".

5. O Júri deliberou ainda que as notificações efetuadas aos/às candidatos/as serão realizadas na plataforma de recrutamento através da DARH, 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.

A Presidente do Júri



Alda Maria Monteiro Barbosa

A 1.ª Vogal Efetiva

Zita Graça Teixeira Pereira

Zita Graça Teixeira Pereira

A 2.ª Vogal Efetiva

Elisabete de Oliveira Macedo

Elisabete de Oliveira Macedo