MUNICÍPIO DA LOURINHÃ

CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1

REUNIÃO DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM A TERMO RESOLUTIVO CERTO - 1 posto de trabalho da carreira/ categoria de Técnico Superior (**Serviço Social**) para a Coordenação de Desenvolvimento Social, Saúde e Habitação

No dia trinta do mês de junho do ano dois mil e vinte e cinco reuniu no Edifício dos Paços do Município da Lourinhã, o júri do procedimento concursal em epígrafe, designado por despacho do Presidente da Câmara de 30/06/2025, e constituído por: ----------

Presidente: Carla Sarmento de Carvalho Gonçalves, Dirigente da Coordenação de Desenvolvimento Social, Saúde e Habitação; ----------

Vogais Efetivos: Ana Cristina Salgado dos Reis Gomes, Dirigente da Coordenação de Recursos Humanos e Formação; ---------

---------- Helena Maria Dias Rosado Carruço Mota, Técnica Superior. ----------

---

---------- **Ponto 1** – Perfil de competências do posto de trabalho; ----------

--------- **Ponto 2** – Objetivo, definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da ponderação da avaliação curricular; ----------

--------- **Ponto 3** – Objetivo, valoração e definição da ponderação da entrevista de avaliação de competências; ----------

--------- **Ponto 4** – Fixação do sistema de valoração e ordenação final; ----------

--------- **Ponto 5** – Abertura do Procedimento; ----------

--------- **Ponto 6** – Disposições finais. ----------

Ponto 1 – Perfil de competências do posto de trabalho

---------A descrição e perfil dos postos de trabalho, aprovados no mapa de pessoal para 2025, são os seguintes: ----------

"*Desempenho de funções no âmbito do conteúdo funcional fixado em anexo à LTFP de grau de complexidade 3, designadamente: atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, onde devem estar incluídas as atividades que irão desenvolver no âmbito do Programa Radar Social, devidamente discriminadas, com metas e respetivos indicadores; mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias; implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social. Este sistema deve ser operacionalizado em articulação com a rede de parcerias locais, recolhendo as devidas autorizações que cumpram o RGPD e para eventual disponibilização dos dados pessoais para as Entidades Parceiras; promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional, promovendo a participação e sustentabilidade das comunidades; executar o Plano de Ação.*" ----------

Competências essenciais para o exercício das funções (Portaria nº 236/2024/1, de 27/09): ----------

1. **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; ----------
2. **Iniciativa**: Agir proactivamente 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;----------
3. **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;----------
4. **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. ----------

---

------- Relativamente a cada um dos restantes pontos da ordem de trabalhos, o júri deliberou: ----------

Ponto 2 – Objetivo, definição dos critérios de apreciação, respetiva valoração, e definição da ponderação da avaliação curricular

2.1 Analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base no respetivo *Curriculum Vitae* e documentos comprovativos. ----------

---

2.2 Critérios de apreciação e ponderação – Na avaliação curricular serão ponderados os seguintes fatores: habilitação literária (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD), esta última correspondente aos últimos 3 anos de exercício de funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A classificação final da avaliação curricular será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultante da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a considerar de acordo com a seguinte fórmula: ----------

---------- AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5 ----------

Em que: ----------

AC = Avaliação Curricular ----------

HA = Habilitações Literárias ----------

FP = Formação Profissional ----------

EP = Experiência Profissional ----------

AD = Avaliação de Desempenho ----------

As regras a observar na valoração dos diversos fatores da avaliação curricular são: ----------

2.2.1 Habilitações Literárias – são consideradas até totalizarem um máximo de 20 valores:----------

a) Licenciatura ou Mestrado na área – 12 valores; ----------

b) Licenciatura e Mestrado na área – 14 valores;----------

c) Licenciatura, Mestrado e Doutoramento na área – 20 valores.----------

---

----------As habilitações literárias não poderão ser substituídas por formação ou experiência profissional relevante.----------

---

2.2.2 Formação Profissional – considera-se o número de horas das ações de formação e seminários frequentados, na área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente atestados através de documentos comprovativos, com indicação das entidades promotoras, datas de início e fim, respetivos períodos duração, até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

------Igual ou superior a 150 horas – 20 valores ----------

------De 120h a 149horas – 18 valores ----------

------De 61 a 119horas – 16 valores ----------

------De 36h a 60horas – 12 valores ----------

------De 8h a 35horas – 8 valores ----------

------De 1 a 7 horas – 4 valores ----------

------Sem ações de formação – 0 valores. ----------

Sempre que o documento comprovativo não determine em concreto a carga horária, será considerado: ----------

----------7 horas – dia completo de frequência de ação de formação; ----------

----------35 horas – semana completa de frequência de ação de formação. ----------

---

2.2.3 Experiência profissional – Avalia-se a atividade profissional desenvolvida na área do posto de trabalho a ocupar, independentemente da natureza do vínculo laboral à entidade empregadora, exceto estágios curriculares e voluntariado. A soma da avaliação da experiência profissional não poderá exceder 20 valores: ----------

Experiência inferior ou igual a 1 anos – 7 valores ----------

Experiência superior a 1 anos e inferior ou igual a 3 anos – 10 valores ----------

Experiência superior a 3 anos e inferior ou igual a 5 anos - 14 valores ----------

Experiência superior a 5 anos e inferior ou igual a 7 anos - 16 valores ----------

Experiência superior a 7 anos - 20 valores ----------

2.2.4 Avaliação de Desempenho – será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. ----------

------ A valoração da AD considerará a menção qualitativa da avaliação de desempenho, de acordo com os seguintes critérios e formula: AD = (AD1 + AD2 + AD3) / 3. ----------

CRITÉRIOS: ----------

a) Lei n.º 10/2004, de 22/03, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14/05: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 16 valores; Bom – 12 valores; Necessita de Desenvolvimento – 8 valores; Insuficiente – 6 valores; ----------

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28/12: Excelente – 20 valores; Relevante – 16 valores; Adequado – 12 valores; Inadequado – 8 valores; ----------

c) DL n.º 12/2024, de 10/01: Excelente – 20 valores; Muito Bom – 18 valores; Bom – 16 valores; Regular – 12 valores; Inadequado – 4 valores; ----------

d) Caso se verifique a inexistência de avaliação, devidamente fundamentada, ou avaliação de acordo com outro diploma legal, serão atribuídos 10 valores. ----------

---

--------Para efeitos de Avaliação Curricular, os candidatos deverão juntar ao requerimento de admissão ao procedimento concursal, ou ao *Curriculum Vitae*, os documentos comprovativos das habilitações académicas, experiência profissional, formação profissional e declaração atualizada emitida pelo serviço a que o candidato pertence, no caso de trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público, da qual conste:----------

– A modalidade de relação jurídica de emprego público detida;----------

– A carreira e categoria em que se encontra inserido, se aplicável; ----------

– A remuneração auferida (posição e nível remuneratórios);----------

– O tempo de serviço na carreira e na categoria para a qual o procedimento concursal é aberto, se aplicável; ----------

– A caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último, no caso dos trabalhadores em situação de valorização profissional, com identificação das atividades desempenhadas; ----------

– As menções quantitativas e qualitativas da avaliação do desempenho dos últimos três anos em exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, com respetiva fundamentação.----------

---

--------A não junção de documentos comprovativos dos elementos constantes do *Curriculum Vitae* implica que não sejam considerados para efeitos de Avaliação Curricular. ----------

---

2.3 A ponderação da Avaliação Curricular na fórmula de classificação final será de 70%. ----------

---

Ponto 3 – Objetivo e definição da ponderação da entrevista de avaliação de competências

3. A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de

competências previamente definido associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz o nível de demonstração dos comportamentos em análise. Estes documentos constarão da ata referente à aplicação do método. ----------
A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 45 minutos. ----------
- ----------
3.1 A entrevista de avaliação de competências será valorada numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, e resultará da aplicação da valoração máxima de 5 valores por competência, num total de 4 abaixo indicadas conforme Portaria nº 236/2024/1, de 27/09, em que cada comportamento é valorado da seguinte forma: ----------
1 valor – Comportamento demonstrado que supera o nível médio; ----------
3 valores – Comportamento demonstrado a nível médio; ----------
5 valores – Comportamento demonstrado a nível insuficiente. ----------
----
---------- Valoração de cada competência = (Comportamento 1 + Comportamento 2 + Comportamento 3) / 3 ----------
---------- EAC = Competência1 + Competência 2 + Competência 3 + Competência 4 ----------
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; ----------
C1, C2, C3 e C4 – Competências.----------
As competências a avaliar serão: ----------

1. **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; ----------
2. **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;----------
3. **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;----------
4. **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. ----------

----
3.2 Ponderação – A ponderação deste método, na fórmula final, será de 30 %. ----------
----

Ponto 4 – Fixação do sistema de valoração e ordenação final

---------- Após aplicação dos métodos de seleção acima enunciados, será adotada a escala de 0 a 20 valores na valoração final dos candidatos, considerando-se excluídos do procedimento aqueles que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos ou não compareçam para a sua realização, não lhes sendo aplicado o método seguinte ao abrigo dos n.ºs 3 e da alínea a) do n.º 4 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.----------

---------- A valoração final (VF) resultará da aplicação da seguinte fórmula: ----------

---------- **VF = (70 % x AC) + (30 % x EAC)** ----------

Sendo que: ----------

VF – Valoração Final; ----------

AC – Avaliação Curricular; ----------

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências. ----------

------- Em caso de empate, a ordenação final dos candidatos aprovados obedecerá ao disposto no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09. Subsistindo o empate, o desempate far-se-á primeiro em observância da valoração obtida no parâmetro da "Experiência Profissional" do método de seleção Avaliação Curricular, seguindo-se, sendo necessário, o candidato com melhor valoração no parâmetro "Formação Profissional". ----------

---

Ponto 5 – Abertura do Procedimento

------ Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da portaria supracitada, a abertura do procedimento será feita por publicação de aviso no Diário da República por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) na íntegra, na plataforma eletrónica de Recrutamento do Município da Lourinhã, por extrato, a partir da data de publicação na BEP. ----------

Ponto 6 – Disposições finais

------ O júri deliberou ainda, por unanimidade, que a presente ata esteja disponível na área de Recursos Humanos a fim de ser facultada aos candidatos que a solicitem e seja publicada na página eletrónica do Município. ----------

---

------ Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os seus intervenientes. ----------

---

O Júri,

Carla Sarmento de Carvalho Gonçalves

CARLA SARMENTO DE CARVALHO GONÇALVES
Assinado de forma digital por CARLA SARMENTO DE CARVALHO GONÇALVES
Dados: 2025.07.01 13:09:44 +01'00'

Ana Cristina Salgado dos Reis Gomes

ANA CRISTINA SALGADO DOS REIS GOMES
Assinado de forma digital por ANA CRISTINA SALGADO DOS REIS GOMES
Dados: 2025.06.30 16:40:30 +01'00'

Helena Maria Dias Rosado Carruço Mota

Assinado por: **Helena Maria Dias Rosado Carruço Mota**
Num. de Identificação: 09623510
Data: 2025.07.01 14:05:27+01'00'

CHAVE MÓVEL