



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patrícia Alexandre
ix p.

ATA N.º 1

Aos 13 dias do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e cinco, pelas 10 horas e 30 minutos, nas instalações do SAAS – Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social do Município de Castelo Branco, reuniu o júri do procedimento concursal comum, nomeado pelo despacho, n.º 61/2025 de 12 de agosto de 2025, do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco, Dr. Leopoldo Martins Rodrigues, para recrutamento de 8 (oito) Técnicos Superiores, sendo 6 (seis) Técnicos Superiores de Ciências Sociais, com Licenciatura em Serviço Social (Ref.ª A), nas áreas de Estudo de Serviço Social - CNAEF 762 (Portaria n.º 256/2005, 16 de março, de 16 de março), e 2 (dois) Técnicos Superiores com Licenciatura Adequada: Licenciatura em Psicologia e/ou Licenciatura em Sociologia (Ref.ª B), Psicologia - CNAEF 311 e Sociologia - CNAEF 312 (Portaria n.º 256/2005, de 16 de março), com vista à constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 8 (oito) postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Castelo Branco, para afetação à Divisão de Desenvolvimento Social, estiveram presentes: -----

Presidente: Patrícia Isabel Afonso Barata Duarte Alexandre, Chefe de Divisão do Desenvolvimento Social. -----

Vogais efetivos: Helena Ascensão Mendes do Carmo, Técnica Superior – Jurista, da Câmara Municipal de Castelo Branco, que substituíra a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ricardo Miguel Afonso Fradique Gil Nunes, Técnico Superior da Câmara Municipal de Castelo Branco. -----

A reunião teve por finalidade a definição dos parâmetros de avaliação, a ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar, nos termos do disposto no art.º 7.º e n.º 2 do art.º 9.º da Portaria 233/2022, de 09 de setembro. -----



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patricia Alexandre
H. K.

Pelo exposto, o júri pronunciou-se e deliberou da seguinte forma: -----

1 – Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), sendo este último avaliado segundo a menção de Apto ou Não Apto, e o método de seleção complementar, Entrevista de Avaliação de Competências. -----

2 - Uma vez que o método de Avaliação Psicológica (AP) é avaliado pelas menções de Apto e Não Apto, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será a que resultar da classificação obtida na Prova de Conhecimentos (PC) escrita e da Entrevista de Avaliação de Competências, avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula: -----

OF = (60% PC) + (40% EAC), em que; -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. -----

3 – Conforme o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, aos candidatos em situação de requalificação/valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado tal atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se forem expressamente afastados pelos candidatos no requerimento, pois nesse caso ser-lhes-ão aplicados os métodos mencionados no ponto 1, numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos referidos, e através da aplicação da seguinte fórmula: -----



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patrícia Alexandre

12 12

OF = (60 % AC) + (40 % EAC), em que:

OF = Ordenação final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

4 - No que respeita à fixação dos critérios de avaliação e respetiva ponderação, deliberou o júri, o seguinte: -----

4.1. **Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

4.1.1 - Na Prova de Conhecimentos (PC) é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, tendo a mesma, carácter eliminatório do procedimento para os candidatos que obtiverem valoração inferior a 9,50 valores. -----

4.1.2 - A prova de natureza teórica, assumirá a forma escrita, com recurso a consulta em suporte papel da legislação não anotada e dos regulamentos específicos infra enunciados, e terá a duração máxima de 2h (1 hora e 30 minutos, com tolerância de 30 minutos), sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas e versará sobre a seguinte legislação: -----

- Constituição da República Portuguesa, em vigor; -----
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, versão atual; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, versão atual; -----
- Gestão e Avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, versão atual; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado em anexo pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atual; -----



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patrícia Alexandra

HC K.

- Organização dos Serviços Municipais, Organização dos Serviços do Município de Castelo Branco publicada na 2.ª série do D.R., n.º 137, de 18/07/2022; -----
- Transferência de competências para as Autarquias Locais - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto; -----
- Regulamento Geral de Proteção de Dados – Regulamento (UE) n.º 679/2016, de 27 de abril; -----
- Lei de Bases da Habitação, aprovada pela Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro, versão atual; -----
- Regime de Arrendamento Apoiado, aprovado pela Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, versão atual; -----
- Programa de Apoio ao Acesso à Habitação – 1.º Direito, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, versão atual; -----
- Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho – Regulamenta a Rede Social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como, os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais; -----
- Regulamento do Programa de Comparticipação de Despesas com Medicamentos da Câmara Municipal de Castelo Branco; -----
- Regulamento do Programa Habitar Castelo Branco da Câmara Municipal de Castelo Branco; -----
- Regulamento Interno do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS). ---
- Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais; -----
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; -----
- Decreto-Lei n.º 23/2022, de 14/02, prorroga o prazo de transferência das competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais no domínio da ação social; -----



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patrício Alexandre
18
h.

- Portaria n.º 63/2021, 17 de março - Operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais; -----
 - Portaria n.º 65/2021, 17 de março - Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI para as câmaras municipais; -----
 - Lei n.º 13/2003, de 21 de maio - Revoga o rendimento mínimo garantido previsto na Lei n.º 19-A/96, de 29 de junho, e cria o rendimento social de inserção; -----
 - Diagnóstico Social do Município de Castelo Branco (disponível no site da Câmara Municipal de Castelo Branco); -----
 - Plano de Ação PDSS 2023-2025, Concelho de Castelo Branco (disponível no site da Câmara Municipal de Castelo Branco); -----
 - Plano de Intervenção para o Bem-Estar das Comunidades Ciganas (disponível no site da Câmara Municipal de Castelo Branco). -----
- a. A atualização da legislação referenciada será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a Prova de Conhecimentos (PC). Durante a realização da prova não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, PC, smartwatch, auriculares, etc.). -----
- b. A cotação das respostas será concretizada da seguinte forma:
- i. 100% da cotação – Resposta correta. -----
 - ii. Subtração de 50% da cotação de 1 (uma) resposta correta – Resposta incorreta. -----
 - iii. Sem cotação – Ausência de resposta. -----
-

4.2 - Avaliação Psicológica (AP), realizada por entidade competente, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido; visa, ainda, avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. -----



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patrício Alexandre
h. R

4.2.1 - A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sendo excluídos do procedimento os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. -----

4.2.2 - O perfil de competências a aferir traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria nº 236/2024/1 de 27 de setembro, para efeitos de aplicação do método AP, serão as seguintes: -----

- a) **Orientação para o serviço público:** em que se avalia a capacidade para integrar, no exercício da sua atividade, os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão; -----
- b) **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. -----
- c) **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. -----
- d) **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. -----
- e) **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. -----
- f) **Orientação para a inclusão:** Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, -----



Patricio Alexandre
A h.

fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos. -----

g) **Inteligência emocional:** Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

h) **Tolerância à pressão e contrariedades:** em que se avalia a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades, de forma adequada e profissional. -----

4.2.3 – Na realização da avaliação psicológica é garantida a privacidade dos elementos e dos resultados. -----

4.2.4 - Este método de seleção pode comportar uma ou mais fases. -----

4.2.5 - ⁽¹⁾ O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades ⁽²⁾ especialmente habilitadas para participar ou aplicar o método de seleção de Avaliação Psicológica (AP) que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

5. **Avaliação Curricular (AC)**, visa avaliar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar; é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação final obtida pela aplicação da seguinte fórmula: -----

AC = (HA+FP+2EP+AD)/5, em que: -----

5.1 - **Habilitação Académica (HA):** -----

- Habilitação académica (HA) de grau exigido à candidatura ----- 18 valores

- Habilitação académica (HA) de grau superior ao exigido à candidatura ----- 20 valores

5.2 - **Formação Profissional (FP):** O fator Formação Profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

- Sem ações de formação ----- 08 valores



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patrício Alexandre

R 4

- Acresce, por cada dia ou módulo de 7 horas de formação ----- 01 valor

5.2.1 - Apenas serão considerados os cursos ou ações de formação comprovados através de cópia do respetivo certificado, que indiquem o número de horas ou dias da duração da ação e a data de realização da mesma, apenas se relevando os cursos ou ações de formação realizadas há menos de cinco anos. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas e duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

5.2.2 - A pontuação máxima acumulada neste fator não pode ser superior a 20 valores. -----

5.3 - **Experiência Profissional (EP)**, no âmbito da qual é considerada e ponderada a execução de atividades ou tarefas relacionadas com as funções a desenvolver o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher, de acordo com a seguinte ponderação: -----

- Menor ou igual a 1 ano ----- 08 valores

- Maior que 1 ano e menor ou igual a 3 anos ----- 12 valores

- Maior que 3 anos e menor ou igual a 6 anos ----- 14 valores

- Maior que 6 anos e menor ou igual a 9 anos ----- 16 valores

- Maior que 9 anos e menor ou igual a 12 anos ----- 18 valores

- Mais de 12 anos ----- 20 valores

5.4 - **Avaliação de Desempenho (AD)**, onde é ponderada a avaliação relativa aos últimos 2 anos (ou biénio), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo que: -----

5.4.1 - Lei n.º 66-B/2007, 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de dezembro: -----

- Sem avaliação, por razões alheias ao candidato ----- 10 valores

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999 pontos) ----- 08 valores



Patrícia Alexandre

h. 12

- Desempenho Adequado (2 a 3,999 pontos) ----- 12 valores

- Desempenho Relevante (4 a 5 pontos) ----- 16 valores

- Desempenho Excelente ----- 20 valores

5.4.2 - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro: -----

- Sem avaliação, por razões alheias ao candidato ----- 10 valores

- Desempenho Inadequado (1 a 1,999 pontos) ----- 08 valores

- Desempenho Regular (3 a 3,499 pontos) ----- 12 valores

- Desempenho Bom (3,500 a 3,999 pontos) ----- 16 valores

- Desempenho Muito Bom (4 a 5 pontos) ----- 18 valores

- Desempenho Excelente ----- 20 valores

6. - **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada de 0 a 20 valores. -----

6.1 - A classificação atribuída à EAC resultará da média aritmética simples das pontuações obtidas nas respostas às questões do guião de entrevista, as quais serão classificadas numa escala de 0 a 20 valores. -----

6.2 - Cada entrevista terá a duração máxima de 60 minutos. -----

6.3 - A entrevista será realizada por técnico devidamente habilitado, com formação adequada, a indicar para o efeito. -----

6.4 - A realização da entrevista terá por base um guião composto por questões diretamente relacionadas com o perfil baseado nas competências a seguir referidas, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patricia Alexandre
H. A

competências essenciais a aferir, traduzidas nos comportamentos respetivamente descritos na Portaria nº 236/2024/1 de 27 de setembro, serão as seguintes: -----

- a. **Orientação para os resultados** – Capacidade para concretizar com eficácia os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; -----
- b. **Comunicação** – capacidade para expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros; -----
- c. **Inteligência emocional** - Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas; -----
- d. **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. -----

6.5 - O Júri pode recorrer ao apoio técnico de pessoas ou entidades especialmente habilitadas para participar ou aplicar o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que, dada a sua especificidade, complexidade, morosidade, falta de recursos ou meios, ou necessidade de incremento de maior transparência, assim o exijam, sem prejuízo da sua responsabilidade pela tramitação e supervisão do procedimento, nos termos da lei. -----

7 - Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, nos termos do n.º 1 do art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma: -----

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; -----
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de



Câmara Municipal de Castelo Branco

Patricia Alexandre
H. R

candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; -----

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos. -----

7.1 - Em observância do disposto no Despacho n.º 61/2025, de 12 de agosto, do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco, Dr. Leopoldo Martins Rodrigues, o júri opta pela aplicação faseada do segundo método de seleção, Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), apenas a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método de seleção de Prova de Conhecimentos (PC) ou de Avaliação Curricular (AC) a aplicar aos 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastado por escrito pelos mesmos, convocando-se conjuntos sucessivos de 30 (trinta) candidatos, por ordem decrescente de classificação e respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional e ordenação decrescente da avaliação, e elaboração de lista de ordenação final, sujeita a homologação. -----

7.2 - Quando o número de candidatos constante da lista anterior não for suficiente para a ocupação dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal, será convocado um novo conjunto de 30 (trinta) candidatos, aplicados os métodos de seleção e elaborada uma nova lista de ordenação final, sujeita a homologação. -----

7.3 - Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

8 - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 24, n.º 2 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro e caso a situação de empate subsista, os candidatos são desempatados pela melhor nota obtida na Prova de Conhecimentos (PC) ou na Avaliação Curricular (AC), conforme o método de seleção aplicável ao candidato; -----



Câmara Municipal de Castelo Branco

Mais, entendeu o júri clarificar o seguinte: -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, nos termos do n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção; que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, bem como, os que obtenham menção qualitativa de Não Apto no método de Avaliação Psicológica (AP). -----

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Castelo Branco e disponibilizada na página da Internet do Município. -----

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

E, nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e lavrada a presente ata, que depois de aprovada vais ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Júri,

Patricia Alexandre

Debra Caruso

Ricardo Figueira