

**Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de 1 (um) posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Instituto para os Comportamentos Aditivos e as Dependências, I. P. (ICAD, I. P.), na carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para afetação ao Centro de Respostas Integradas (CRI) de Leiria**

**ATA N.º 1**

No dia 09/01/2026, pelas 12H00, reuniu, via Microsoft Teams, o júri designado por deliberação de 27/11/2025 do então Conselho Diretivo do ICAD, I. P., com vista à realização do procedimento concursal comum para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, na carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal do ICAD, I. P., na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para exercer funções no CRI de Leiria, na área de Serviço Social, constituído pelos seguintes elementos: -----

**Presidente:** Cristina Maria Vieira Neves Barroso, Coordenadora do CRI de Leiria do ICAD, I. P.; -----

**1.ª Vogal efetiva:** Cristina Maria dos Santos Moreira, Técnica Superior do CRI de Leiria do ICAD, I. P., que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; -----

**2.ª Vogal efetiva:** Teresa Sofia Câncio da Silva Weber, Técnica Superior na Unidade de Recursos Humanos do Departamento de Administração de Recursos do ICAD, I. P.. -----

Foi escolhida para secretariar a reunião a 2.ª Vogal efetiva, Teresa Sofia Câncio da Silva Weber. -----

A presente reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção e a respetiva ponderação, assim como a grelha classificativa e o sistema de valoração final. -----

**1. Métodos de seleção:**-----

Considerando que o presente procedimento concursal é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é adotado como método de seleção obrigatório a **Prova de Conhecimentos (PC)** ou a **Avaliação Curricular (AC)**, consoante o candidato se inclua, respetivamente, no âmbito do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e como método de seleção facultativo a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, de acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 18.º da Portaria. Apenas os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório serão convocados para a realização do método de avaliação facultativo. -----

**1.1. Prova de Conhecimentos (PC):**-----

A PC, a qual visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o conhecimento e utilização da língua portuguesa, será aplicada aos candidatos que se encontrem a cumprir ou executar atribuições,

competências ou atividades diferentes das caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar, bem como àqueles que se encontrem a cumprir ou executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, mas que tenham, expressamente, afastado a avaliação curricular no formulário de candidatura. -----

A PC será de realização individual, numa única fase, de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos, sendo adotada uma escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em suporte papel desde que desprovida de anotações/comentários pelo próprio ou pelo autor, não sendo permitida a consulta/utilização em formato digital. -----

Para a preparação da PC, indicam-se as temáticas a ter em conta: -----

- a. Almeida, H. N.; Abrantes, E.; Barbosa, J. & Carvalho, Sara (2024). A dimensão estratégica da intervenção dos assistentes sociais na reinserção de pessoas com comportamentos aditivos e dependências. In Brinca, J. et al. (Orgs.) Modelos e práticas de intervenção nos comportamentos aditivos e dependências: da prevenção à reinserção (pp. 249-267), Viseu, Edições Esgotadas; -----
- b. Almeida, H.; Carvalho, S.; Barbosa, J.; Silva, M.; Rodrigues, E.; Lino, R.; Proença, C.; Cunha, C.; Martelo, S. & Neto, A.P. (2024). O modelo de mediação social e comunitária na reinserção de pessoas com comportamentos aditivos e dependências: processos e resultados. In Fazenda, I. Matias, A. (Orgs.) Saúde mental e Serviço Social: novas perspetivas (pp. 201-255) Lisboa: UCP Editora. -----
- c. Portaria n.º 6-A/2024, de 4 de janeiro, que aprova os Estatutos do ICAD, I. P.; -----
- d. Plano Estratégico do ICAD, I. P. 2024-2026; -----
- e. Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, que aprova o Código de Procedimento Administrativo (CPA); -----
- f. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova em anexo a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP); -----
- g. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova em anexo o Código do Trabalho (CT); -----
- h. Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, que aprova o regime de acesso à informação administrativa. -----

No concerne à legislação devem ser consideradas as redações atuais, bem como todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da PC. -----

#### 1.2. Avaliação Curricular (AC): -----

A AC será aplicada aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional, que anteriormente comprovem ter executado aquela atribuição, competência ou atividade e que não tenham afastado, por escrito, a aplicação deste método. -----

Na AC serão considerados os fatores de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, a saber: ----

*Teresa*  
*[Signature]*

a. Habilitação académica (HA): será ponderada a titularidade de um grau académico, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, tendo o júri deliberado fixar as valorações infra: -----

- Licenciatura: 16 valores; -----
- Mestrado: 18 valores; -----
- Doutoramento: 20 valores. -----

b. Formação profissional (FP): será considerada a formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, realizada nos últimos cinco anos, de acordo com os seguintes critérios: -----

- ✓ Os cursos serão classificados globalmente, pelo somatório da duração das horas expressas nos certificados. No caso de não existir qualquer referência ao número de horas será efetuada a contagem pelo número de dias, fazendo corresponder a cada dia 7 (sete) horas de formação. Se não existir também número de dias de formação definidos, nem qualquer data indicativa do seu início e término, considerar-se-á 7 (sete) horas de formação por cada curso certificado. --
- ✓ A posse de pós-graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com a função. -----

No que respeita à valoração a atribuir neste contexto, o júri deliberou fixar o seguinte: -----

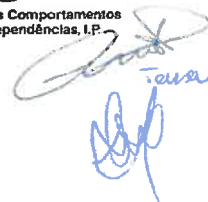
- Sem formação: 0 valores; -----
- Até 60 horas: 10 valores; -----
- De 61 até 120 horas: 12 valores; -----
- De 121 até 180 horas: 14 valores; -----
- De 181 até 240 horas: 16 valores; -----
- De 241 até 300 horas: 18 valores; -----
- Superior a 300 horas: 20 valores. -----

c. Experiência profissional (EP): incide sobre a execução efetiva de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovadas, a pontuar conforme os parâmetros infra: -----

- Não exercício de funções em áreas relevantes: 6 valores; -----
- Exercício de funções em 1 a 3 áreas relevantes: 12 valores; -----
- Exercício de funções em 4 a 6 áreas relevantes: 16 valores; -----
- Exercício de funções em mais do que 6 áreas relevantes: 20 valores. -----

d. Avaliação de desempenho (AD): serão ponderadas as avaliações obtidas nos últimos três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AD = \left( \frac{\quad + \quad + \quad}{3} \right)$$



Considerando:

- Desempenho Inadequado (entre 1 e 1,999): 3 valores; -----
- Desempenho Adequado / Regular (entre 2,000 e 3,499): 12 valores; -----
- Desempenho Adequado / Bom (entre 3,500 e 3,999): 14 valores; -----
- Desempenho Relevante / Muito Bom (entre 4,000 e 5,000): 17 valores; -----
- Desempenho Excelente: 20 valores; -----
- Ausência de avaliação por motivos não imputáveis aos candidatos: 12 valores. -----

O júri deliberou ainda que a AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da fórmula infra: -----

$$AC = (HA \times 0,1) + (FP \times 0,3) + (EP \times 0,4) + (AD \times 0,2) \text{ -----}$$

Em que: -----

AC - Avaliação Curricular -----

HA - Habilitação Académica -----

FP - Formação Profissional -----

EP - Experiência Profissional -----

AD - Avaliação de Desempenho -----

### 1.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): -----

A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a saber: -----

- **Competência 1 (C1): Orientação para o serviço público:** 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; -----
- **Competência 2 (C2): 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; -----
- **Competência 3 (C3) 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 fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização; -----
- **Competência 4 (C4): 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. -----

A EAC baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências identificadas supra, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com classificação expressa até às centésimas, obtida através da fórmula infra: -----

$$EAC = \frac{C1 + C2 + C3 + C4}{4}$$

-----  
4  
-----

Os métodos de seleção serão aplicados pela ordem enunciada e têm carácter eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam à sua realização ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhes sendo, nesse caso, aplicado o método ou fases seguintes. -----

**2. Classificação final (CF):** -----

A CF será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (PC \text{ ou } AC * 70\%) + (EAC * 30\%)$$

Em que: -----

CF = Classificação Final -----

PC = Prova de Conhecimentos -----

AC = Avaliação Curricular -----

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

Foram elaboradas as grelhas de apresentação e de análise de candidatura (anexo I e II), a grelha de avaliação curricular (anexo III), o guião da entrevista avaliação de competências (anexo IV), a grelha de análise da entrevista de avaliação de competências (anexo V) e a grelha de classificação final (anexo VI), para efeitos de ponderação e classificação dos candidatos e que fazem parte integrante desta ata. -----

**3. Critérios de Ordenação Preferencial:** -----

Em situação 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, deliberou o júri utilizar, por ordem decrescente, os seguintes critérios: -----

- a. Candidatos com melhor nota na EAC; -----
- b. Candidatos com maior experiência profissional relevante, aferida pelo exercício de funções em maior número de áreas relevantes diretamente relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada; -----
- c. Candidatos com maior número de horas de FP relacionada com as áreas relevantes para o posto de trabalho a ocupar; -----
- d. Maior classificação final do nível habilitacional detido. -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato 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. -----

**4. Ordenação final dos candidatos:** -----

Conforme disposto no n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2002, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que, no mesmo procedimento lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. -----

**5. Notificação dos candidatos:** -----

Os candidatos excluídos serão notificados de acordo com o definido nos artigos 6.º e 16.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada, se acha conforme, pelo que segue assinada pelos membros do júri presentes. -----

Presidente

1.ª Vogal Efetiva

2.ª Vogal Efetiva

  
Cristina Maria Vieira Neves Barroso

  
Cristina Maria dos Santos Moreira

  
Teresa Sofia Cândio da Silva Weber





ANEXO II

GRELHA DE ANÁLISE DE CANDIDATURAS

Nome do candidato	Req. Art.º 17.º da LGTFP	Habilitações Literárias	Data de nascimento	Rel. Jurídica de Emprego	Carreira/ Categoria	Organismo onde exerce funções	Morada	Tel.	Obs.

### ANEXO III

#### GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do candidato:

Habilitações Académicas (HA)

Será considerada apenas a habilitação académica mais elevada, na seguinte medida:

Graus Académicos	Valores	Classificação
Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – Licenciatura	16	
Habilitação académica de grau superior exigido para o posto de trabalho obtido em área relevante para a função a desempenhar - Mestrado	18	
Habilitação académica de grau superior exigido para o posto de trabalho obtido em área relevante para a função a desempenhar - Doutoramento	20	
<b>Total</b>		

Formação Profissional (FP)

Será considerada a formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, realizada nos últimos cinco anos, de acordo com os seguintes critérios:

- Os cursos serão classificados globalmente, pelo somatório da duração das horas expressas nos certificados. No caso de não existir qualquer referência ao número de horas será efetuada a contagem pelo número de dias, fazendo corresponder a cada dia 7 (sete) horas de formação. Se não existir também número de dias de formação definidos, nem qualquer data indicativa do seu início e término, considerar-se-á 7 (sete) horas de formação por cada curso certificado.
- A posse de pós-graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com a função.

A pontuação a atribuir a este parâmetro será efetuada nos seguintes termos:

Formação	Valores	Classificação
Sem formação	0	
Até 60 horas	10	
De 61 até 120 horas	12	
De 121 até 180 horas	14	
De 181 até 240 horas	16	
De 241 até 300 horas	18	
Superior a 300 horas	20	
<b>Total</b>		



**Experiência Profissional (EP)**

As funções a exercer no âmbito da carreira e categoria de técnico superior da área de Serviço Social são as diretamente relacionadas com as atribuições do posto de trabalho a ocupar no Centro de Respostas Integradas, nomeadamente:

- a. Identificar e analisar os problemas e as necessidades de apoio social dos utentes, elaborando o respetivo diagnóstico social;
- b. Proceder ao acompanhamento e apoio psicossocial dos utentes e das respetivas famílias, no quadro dos grupos sociais em que se integram, mediante a prévia elaboração de planos de intervenção social;
- c. Proceder à investigação, estudo e conceção de processos, métodos e técnicas de intervenção social;
- d. Participar na definição, promoção e concretização das políticas de intervenção social a cargo dos respetivos serviços ou estabelecimentos;
- e. Definir, elaborar, executar e avaliar programas e projetos de intervenção comunitária na área de influência dos respetivos serviços e estabelecimentos;
- f. Analisar, selecionar, elaborar e registar informação no âmbito da sua intervenção profissional e da investigação;
- g. Assegurar a continuidade dos cuidados sociais a prestar, em articulação com os parceiros da comunidade;
- h. Envolver e orientar utentes, famílias e grupos no autoconhecimento e procura dos recursos adequados às suas necessidades;
- i. Articular com os restantes profissionais do serviço ou estabelecimento para melhor garantir a qualidade, humanização e eficiência na prestação de cuidados e relatar, informar e acompanhar, sempre que necessário e de forma sistemática, situações sociais problemáticas.

Este parâmetro será pontuado do seguinte modo:

<b>Funções</b>	<b>Valores</b>	<b>Classificação</b>
Não exercício de funções em áreas relevantes	6	
Exercício de funções em 1 a 3 áreas relevantes	12	
Exercício de funções em 4 a 6 áreas relevantes	16	
Exercício de funções em mais do que 6 áreas relevantes	20	
	<b>Total</b>	



**Avaliação de Desempenho (AD)**

Este parâmetro tem por base a seguinte fórmula:

$$AD = \frac{(\quad + \quad + \quad)}{3}$$

Considerando:

Avaliações	Valores	Classificação
Desempenho Inadequado (entre 1 e 1,999)	3	
Desempenho Adequado / Regular (entre 2,000 e 3,499)	12	
Desempenho Adequado / Bom (entre 3,500 e 3,999)	14	
Desempenho Relevante / Muito Bom (entre 4,000 e 5,000)	17	
Desempenho Excelente	20	
Ausência de avaliação por motivos não imputáveis aos candidatos	12	
	<b>Total</b>	

**Classificação Final da Avaliação Curricular (AC)**

Este parâmetro obedece à fórmula infra:

$$AC = (HA \times 0,1) + (EP \times 0,4) + (FP \times 0,3) + (AD \times 0,2)$$

$$AC = (\quad + \quad + \quad + \quad)$$

$$AC = \quad \text{valor}$$

ANEXO IV

GUIÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

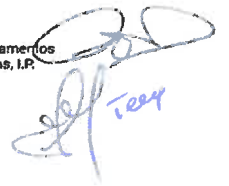
Nome do candidato:		
<b>1. Competência:</b>		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
1.		
Observações:		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
2.		
Observações:		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
3.		
Observações:		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
4.		
Observações:		
<b>2. Competência:</b>		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
1.		
Observações		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
2.		
Observações		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
3.		
Observações		



Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
4.		
Observações		
<b>3. Competência:</b>		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
1.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
2.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
3.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
4.		
Observações		
<b>4. Competência:</b>		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
1.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
2.		
Observações		
Comportamentos	Questões	Resposta-Padrão
3.		



Observações		
<b>Comportamentos</b>	<b>Questões</b>	<b>Resposta-Padrão</b>
4.		
Observações		



ANEXO V

GRELHA DE ANÁLISE DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome do candidato:

Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			



Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			

Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			



Competências Essenciais	Comportamentos associados	Análise da Informação Obtida		
		Fundamentação (análise conteúdo/excertos)	Demonstra (1)	Não demonstra (0)
	1.			
	2.			
	3.			
	4.			

## ANEXO VI

### GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL

Nome do candidato:

#### Avaliação Curricular (AC) / Prova de Conhecimentos (PC)

Valoração atribuída –

Fator de ponderação – 70%

..... valores x 70% = ..... valores

#### Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Valoração atribuída –

Fator de ponderação – 30%

..... valores x 30% = ..... valores

#### Classificação Final (CF)

CF = ..... + ..... = valores

CF = valores

Lisboa, 09 de janeiro de 2026.


Presidente

1.ª Vogal Efetiva

2.ª Vogal Efetiva

  
Cristina Maria Vieira Neves Barroso

  
Cristina Maria dos Santos Moreira

  
Teresa Sofia Cândia da Silva Weber