

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A OCUPAÇÃO DE TRÊS
POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO -
(AÇÃO SOCIAL)**

ATA N.º 1

Aos seis dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu na Rua Alexandre Herculano, N.º 46, 3.º Piso, 1150-051, em Lisboa, o júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, constituído por Flávio Peralta Silva na qualidade de Presidente, Cristiana Lourenço Cristal, na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Filipa Cipriano Mendes, na qualidade de 2.º Vogal Efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

1. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36º da Lei de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

1.1. Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares de carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.2. Para os restantes candidatos:

- Prova de conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método complementar.

1.3. Os métodos de seleção referidos no ponto 1 poderão ser afastados pelos candidatos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2., conforme previsto no n.º 3 do artigo 36º da LTFP;

2. Avaliação Curricular (AC): Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 da Portaria, visa aferir 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 (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

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

Sendo que:

a) HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificações certificadas pelas entidades competentes;

- 20 valores - Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho;
- 18 valores - Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho.

b) FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração igual ou superior a 200 horas;
- 15 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional com duração entre 100 e 199 horas;
- 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração menor que 100 horas;
- 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

c) EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- 20 Valores – superior a 10 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;

- 18 Valores – até 8 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 16 Valores – até 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 14 Valores – até 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 12 valores – até 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 10 valores – sem experiência profissional.

d) AD = Avaliação de Desempenho: será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 3 períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- 20 valores – excelente;
- 16 valores – muito bom;
- 14 valores – bom;
- 10 valores – regular;
- 8 valores – inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

Entrevista da Avaliação de Competências (EAC): Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = [a) + b) + c) + d)] / 4$$

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- Orientação para o Serviço Público;
- Comunicação;
- Organização, Planeamento e Gestão de Projetos;
- Iniciativa.

3. 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. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração de 120 minutos. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores.

Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo permitidas anotações.

- 3.1. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.
- 3.2. Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas Teóricas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

Conteúdo de natureza geral:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro: Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral de Trabalhos em Funções Públicas;
- Lei n.º 56/2012, de 08 de novembro: Reorganização Administrativa de Lisboa;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Código do Procedimento Administrativo;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro: Código dos Contratos Públicos;

- Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, na sua redação atual: Código de Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro: Regime de Organização das Autarquias Locais;
- Conteúdo de natureza específica:
- Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, na sua atual redação;
- Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua atual redação;
- Lei n.º 66/2023, de 07 de dezembro;
- Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro;
- Lei n.º 39/2025, de 01 de abril, na sua atual redação;
- Lei n.º 100/2019, de 06 de setembro, na sua atual redação.

4. Avaliação Psicológica (AP) – prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases, têm carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria:

- Para os candidatos que estejam 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 que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = 50\%AC + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

- Para os restantes candidatos:

$$CF = 50\%PC + AP (Apto/Não Apto) + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

5. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

6. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

7. Dispensa de aplicação do segundo método, ou dos métodos seguintes, aos restantes candidatos que se considerem excluídos.

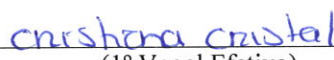
8. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

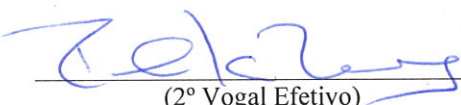
9. Nos termos do n.º 3 do art.º 3º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2º da Lei 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O Júri do Procedimento


(Presidente)


(1º Vogal Efetivo)


(2º Vogal Efetivo)