



Procedimento concursal externo de recrutamento de 8 Técnicos Superiores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, com reserva de recrutamento interna

--- Ao décimo nono dia do mês de março de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas e trinta minutos, o júri do procedimento concursal em referência, designado por despacho do Sr. Vogal do Conselho Diretivo, Dr. José Manuel Martins Lucas, de 11/02/2024, exarado na informação smartdocs n.º I-687/2024, reuniu-se nos Serviços Centrais, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2, do art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro (doravante Portaria 233/2022), estando presentes:---

Presidente	Jorge Alexandre da Costa Ramalheira Pereira
1.ª Vogal efetiva	Paula Cristina Liques da Silva
2.º Vogal efetivo	José Agostinho Correia da Silva

--- Tendo a reunião tido a seguinte ordem de trabalhos, e o Júri deliberado como segue: ---

A. Caracterização dos postos de trabalho a concurso

1. Nos termos e na forma prevista nos artigos 6.º e 10.º dos Estatutos da Casa Pia de Lisboa, I.P., (doravante CPL, I.P.) aprovados pela Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, o posto de trabalho a preencher insere-se nos Serviços de Acolhimento e Proteção (abreviadamente SAP) do Centro de Educação e Desenvolvimento de Santa Catarina (CED SCT), do Centro de Educação e Desenvolvimento de Santa Clara (CED SCL), e do Centro de Educação e Desenvolvimento António Aurélio da Costa Ferreira (CED AACF), sítios em Lisboa e Sintra.---
2. De acordo com o Anexo a que se refere o art. 88.º, n.º 2 *ex vi* art. 79.º, n.º 2, todos, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, o candidato a recrutar irá exercer as suas funções por referência à carreira e categoria de técnico superior, na área de atividade do



acolhimento residencial de crianças e jovens (incluindo da pessoa com deficiência), de grau 3 de complexidade funcional, para a qual se exige a titularidade de licenciatura ou de grau académico superior a esta, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para substituição de trabalhadores temporariamente ausentes, nas seguintes áreas:---

3. **CED de Santa Clara e de Santa Catarina (Tipo 1)** — Licenciatura, preferencialmente, nas áreas das Ciências Sociais e Humanas, designadamente em Educação Social, ou em Animação Socioeducativa, ou em Animação Sociocultural, acrescida de formação específica em intervenção educativa em contexto de acolhimento residencial e no âmbito da Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo.---
4. **CED António Aurélio da Costa Ferreira (Tipo 3)** — Licenciatura em Reabilitação Psicomotora ou em Educação Especial e Reabilitação, licenciatura em Educação Social, preferencialmente, com certificação em Língua Gestual Portuguesa, correspondente ao nível de iniciação ou superior.---
5. Neste sentido, requer-se que o Técnico Superior para as áreas do acolhimento residencial de crianças e jovens, nos referidos postos de trabalho, demonstre possuir o perfil de competências, descrito no **Anexo I e II**, consoante as situações.---
6. No que respeita às condições de prestação do trabalho, é praticada a modalidade de trabalho por turnos, rotativos e coincidentes com o período noturno, no ciclo diário de 24 horas, nos 7 dias da semana, incluindo sábados, domingos e feriados, em todos os dias do ano – com salvaguarda dos períodos de descanso diários e semanais, legal ou regularmente aplicáveis e previstos nas respetivas escalas de turnos, bem como férias.
7. A realização das tarefas de Técnico Superior implicam o acompanhamento de crianças e jovens, bem como deslocações e articulação com organismos/entidades públicas/privadas e famílias, com vista à prossecução dos respetivos Planos de Intervenção individuais (PII).---
8. A realização do trabalho por turnos confere o direito ao suplemento remuneratório de turno que legalmente for devido.---

B. Métodos de seleção

9. Atendendo ao carácter urgente e célere do presente procedimento concursal serão aplicados os seguintes métodos de seleção, nos termos do disposto no art. 17.º, n.º 1, al. c) e d) da Portaria 233/2022: ---



- a. Avaliação curricular (AC); ---
- b. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). ---

C. Avaliação Curricular (AC)

10. A AC visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho (*aplicável apenas aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público*). ---

11. Neste sentido, a AC será valorada da seguinte forma: ---

- i. Para os candidatos sem vínculo prévio de emprego público: ---

$$\text{--- AC= [HA+ (FPx2) +(EPx3)] / 6 ---}$$

- ii. Para os candidatos com vínculo prévio de emprego público: ---

$$\text{--- AC= [HA+ (FPx2) + (EPx3) + AD] / 7 ---}$$

- b. A **habilitação académica (HA)**, devidamente certificada pelas entidades competentes, sendo de considerar as seguintes habilitações: ---

Licenciatura	19 Valores
Habilitação académica superior	20 Valores

- c. Na **formação profissional (FP)** – Neste campo, apenas se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas, relativas aos últimos 5 (cinco) anos, contados da data da publicação do presente concurso, de acordo com a tipologia e duração prevista no art. 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública:---



- (i) *Cursos de formação de curta, média e longa duração; ---*
- (ii) *Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de caráter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;*
- (iii) *Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem. ---*

d. Quanto à duração, a formação profissional apresentada pelo candidato deve ser devidamente comprovada, sendo que a mesma será aferida segundo os seguintes valores: ---

Sem formação;	0 Valores
Formação de curta duração, até 30 horas;	10 Valores
Formação de média duração, superior a 30 horas e até 60 horas;	16 Valores
Formação de longa duração, superior a 60 horas.	20 Valores

- e. A **experiência profissional (EP)** – Neste item, será considerada a experiência profissional adquirida em contexto laboral, na área de formação a que aludem os números 3 e 4 acima referidos.---
- f. O candidato que comprove ter experiência profissional no âmbito da promoção e proteção de crianças e jovens, em contexto residencial ou comunitário, atendendo à especificidade do posto de trabalho a concurso, terá um acréscimo de 2 valores na seguinte escala:---

Sem experiência;	0 valores
Até 1 ano;	12 Valores
Superior a 1 e até 3 anos;	14 Valores
Superior a 3 e até 6 anos;	16 Valores



Superior a 6 e até 10 anos;	18 Valores
-----------------------------	------------

- g. Para os candidatos que tenham relação jurídica de emprego público, será ponderada a **avaliação do desempenho (AD)** da seguinte forma: ---

Desempenho excelente	20 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho adequado	12 Valores
Desempenho inadequado	0 Valores

D. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

12. 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, a fim de permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. ---
13. A aplicação deste método 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 a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. ---
14. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores.---

E. Valoração final

15. De acordo com o art. 17.º, n.º 4 da Portaria 233/2022, os métodos de seleção obrigatórios serão ponderados da seguinte forma: ---



(i) **Avaliação curricular = 40%---**

(i) **Entrevista de avaliação de competências = 60%---**

F. Utilização faseada dos métodos de seleção

16. Considerando que o presente procedimento é urgente, e havendo necessidade de prover com celeridade as necessidades temporárias de recrutamento identificadas, assim os referidos métodos de seleção serão faseados da seguinte forma, nos termos do disposto no art. 19.º da Portaria 233/2022:---

- a. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas da **Avaliação Curricular (AC);---**
- b. Num segundo, à aplicação da **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC),** apenas aos primeiros 30 candidatos aprovados na AC, a convocar por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

17. Dispensa de aplicação da EAC aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.-

18. Após a aplicação dos suprarreferidos métodos de seleção a cada conjunto de candidatos é elaborada lista de ordenação final dos candidatos, sujeita a homologação, até ao efetivo preenchimento dos postos de trabalho colocados a concurso, nos termos do disposto no art. 19.º, n.º 3 da Portaria 233/2022.---

G. Outros aspetos complementares

19. É excluído do procedimento:---

- a. O candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer, um dos métodos de seleção - sendo que no caso da AC, não lhe é aplicável a EAC;---
- b. O candidato que não compareça à realização do método para o qual foi devidamente convocado; ---
- c. O candidato que tenha desistido no decurso da realização do método de seleção aplicável.---



20. Em situações de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial são aqueles que se encontram previstos no art. 24.º da Portaria 233/22. ---
21. Nesta confluência, e para efeitos do disposto no art. 3.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade.---
22. Todas as notificações do júri são efetuadas por correio eletrónico, para o endereço indicado pelo candidato, com recibo de entrega da notificação, no respetivo formulário de candidatura. ---
23. Em tudo aquilo que não estiver previsto, na presente ata, aplica-se subsidiariamente à Portaria 233/2022. ---
24. Para efeitos do previsto no art. 9.º da Portaria 233/2022, fica expressamente consignado nesta ata, que na presente reunião, todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade. ---

---Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes. ---

Presidente,

1.ª Vogal Efetiva,

2.º Vogal Efetivo,