



Procedimento concursal de recrutamento e seleção no âmbito da carreira pluricategorial de assistente técnico, para exercício de funções nos Centros de Educação e Desenvolvimento Tipo 2, área de atuação de apoio à educação e formação, para dois postos de trabalho para trabalhadores sem vínculo contratual prévio à Administração Pública, restrito a trabalhadores em funções públicas com contrato de trabalho por tempo indeterminado ou pessoal militar

--- Ao vigésimo terceiro dia do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas quinze horas, o júri do procedimento concursal em referência, designado por despacho do Sr. Vogal do Conselho Diretivo, Dr. José Manuel Martins Lucas, de 07/05/2024, exarado na informação smartdocs n.º I-3643/2024, 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 | Lúcia Maria Salgado Soares |
| 1.ª Vogal efetiva | João Paulo Teixeira Branco |
| 2.º Vogal efetivo | Rute Alexandra Robalo Barata Rafael |

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

A. Caraterização dos postos de trabalho a concurso

1. O candidato a recrutar irá exercer tarefas no âmbito da carreira de assistente técnico, para a qual se exige a titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto. ---
2. Neste sentido, pretende-se que o mesmo exerça funções na área de actuação de apoio à educação e formação, nos Centros de Educação e Desenvolvimento, desta Casa Pia de Lisboa, I.P. (CPL, IP), de Tipologia 2, *sitos* em Lisboa, conforme **Anexo I – Perfil de Competências Profissionais**, o qual se traduz no seguinte: ---



- a. Contribuir, através da sua intervenção, para a prossecução da missão e objetivos da CPL IP, na área de atuação do apoio à educação e formação, promovendo o desenvolvimento integral dos educandos. ----
- b. Exercer funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, em concordância com o determinado no anexo intitulado “**Caracterização das carreiras gerais**”, a que alude o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.---
- c. A descrição das tarefas supra não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional. ---

B. Métodos de seleção

3. Atendendo ao caráter urgente e célere do presente procedimento concursal, nos termos do disposto no art. 17.º da Portaria 233/2022, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes: ---
 - Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC), consoante a situação laboral de cada candidato, devidamente comprovada; ---
 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). ---

C. Prova de Conhecimentos

4. As Provas de Conhecimentos são aplicáveis aos candidatos que: ---
 - a. Não sejam titulares da categoria profissional de Assistente Técnico; ---
 - b. Beneficiem do direito de candidatura militar; ---
 - c. Tenham optado por este método de seleção no formulário de candidatura; ---



- d. Sendo titulares da categoria profissional de Assistente Técnico, estejam a desempenhar atividade diversa da que está a concurso. ---
5. As **provas de conhecimentos (PC)** visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. ---
6. Neste sentido, a PC assume a forma escrita, sendo de natureza teórica e de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos, e tolerância de 15 minutos, com possibilidade de consulta da legislação identificada para o concurso, que se elenca infra, sendo garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção. ---
7. Não é permitida, porém, a utilização de qualquer equipamento informático de consulta, salvo por impedimento funcional do candidato, prévia e devidamente atestado. ---
8. Na cotação da PC será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo composta por um conjunto questões que incidirão sobre as seguintes temáticas, e respetiva legislação de apoio: ---

(i) Orgânica interna da CPL, IP;

Legislação:

- Orgânica da CPL, I.P., aprovada pelo Decreto – Lei n.º 77/2012, de 26 de março, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/77-2012-553937> ; ---
- Estatutos da CPL, I.P., aprovados pela Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/24-2013-256873> ; ---

(ii) Regime geral do trabalho em funções públicas;

Legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão consolidada, disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875> ;---
- Princípios éticos da administração pública, disponíveis em: ---



<https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=9BB1D4D0-0607-4588-BCAD-894DBC499AFF&MEN=i> ;---

--- Dado o carácter confidencial da prova de conhecimentos, a mesma será apenas disponibilizada aos candidatos no momento da sua aplicação. ---

D. Avaliação Curricular (AC)

9. A AC visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho (*aplicável apenas aos trabalhadores que seja titulares da categoria de assistente técnico e se encontram a desempenhar a atividade a concurso*). ---

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

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

| | |
|---|------------|
| 12.º ano escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado | 18 Valores |
| Curso conferente do nível 5 qualificação | 19 Valores |
| Habilitação académica superior | 20 Valores |

b. 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 carácter 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. ---*

- c. 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 |

- d. A **experiência profissional (EP)** – Neste item, será considerada somente a experiência profissional adquirida em contexto laboral, decorrente do exercício de atividades de apoio à educação e formação em agrupamento de escolas ou equiparados, ou em animação social e comunitária, a qual será valorada da seguinte forma: ---

| | |
|-----------------------------|------------|
| 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 |
| Superior a 10 anos. | 20 Valores |



- e. A **avaliação do desempenho (AD)**, relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma: ---

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

11. No caso dos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será considerado supletivamente a avaliação correspondente a desempenho adequado. ---
12. Assim, a avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, obtida através da seguinte fórmula: ---

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 3) + AD] / 7$$

E. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

13. 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. ---
14. 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. ---

15. A entrevista de avaliação de competências e 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.---

F. Valoração final

16. 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) Prova de conhecimentos ou Avaliação curricular = 40%---

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

G. Outros aspetos complementares

17. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer método de seleção, anteriormente referidos; bem como os que não compareçam à realização do método para o qual foram devidamente convocados; ou tenham desistido no decurso da realização dos mesmos. ---
18. 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. ---
19. 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. ---
20. Em tudo aquilo não estiver previsto, na presente ata, aplica-se subsidiariamente à Portaria 233/2022. ---
21. 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.º Vogal Efetivo,

2.ª Vogal Efetiva,