

## ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS

### RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE SOCIAL

Aos dezoito dias do mês de dezembro de 2024, reuniu-se o júri do procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 lugar da Carreira de Técnico Superior, Categoria de Técnico Superior, Posto de trabalho de Assistente Social, aberto por deliberações favoráveis da Câmara Municipal de 29 de novembro de 2023 e pela Assembleia Municipal do dia 15 de dezembro de 2023.

O júri foi designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 22 de maio de 2024, e tem a seguinte composição:

Presidente – Pedro Fogaça (Chefe de Divisão)

1.º Vogal Efetivo – Susana Mourão (Coordenadora)

2.º Vogal Efetivo – Cristina Bernardo (Chefe de Divisão)

1.º Vogal Suplente – Telma Félix (Técnica Superior)

2.º Vogal Suplente – Maria Manuel Ascensão (Técnica Superior)

Vogal substituto do Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos – Susana Mourão (Coordenadora)

Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 (LTFP), de 20 de junho, Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro)

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

1. Caraterização do posto de trabalho
2. Quotas de emprego
3. Habilitações literárias exigidas
4. Formalização das candidaturas
5. Verificação de requisitos
6. Método(s) de seleção obrigatório(s)
7. Avaliação curricular
8. Entrevista de avaliação de competências
9. Prova de conhecimentos
10. Avaliação psicológica
11. Método(s) de seleção facultativo(s)
12. Sistema de classificação final
13. Critérios de ordenação preferencial
14. Ordenação final dos candidatos aprovados
15. Posicionamento remuneratório

#### Ponto 1 - Caraterização do posto de trabalho

O posto de trabalho de Técnico Superior- Assistente Social colocado a concurso, destina-se à Unidade de Habitação e Reabilitação Urbana e tem a seguinte caraterização no mapa de pessoal, aprovado para o ano de 2024:

Desenvolver funções de investigação, estudo, conceção e aplicação de métodos e processos científico técnicos na área das ciências sociais; Participar na programação e execução das atividades ligadas ao desenvolvimento da respetiva autarquia local; Desenvolver projetos e ações ao nível da intervenção, de acordo com o planeamento

estratégico integrado definidos para a área da respetiva autarquia local (habitação e reabilitação de edificado). Realizar estudos que permitem conhecer a realidade social, nomeadamente nas áreas do apoio social e habitacional, com especial incidência na reabilitação do edificado; Investigar os factos e fenómenos que, pela sua natureza, podem influenciar a vivência dos cidadãos, dando especial ênfase aos fenómenos derivados da exclusão social (problemas habitacionais, desemprego, baixos recursos económicos, baixa literacia, etc.). Coordena processos de apoio à habitação e reabilitação de edificado (candidaturas 1º Direito/PRR/arrendamento acessível, etc.); Elaborar relatórios sociais.

Este posto de trabalho será integrado na Unidade de habitação e Reabilitação Urbana e terá como responsabilidades imediatas acompanhamento e apoio técnico e social para a implementação da Estratégia local de habitação de Évora, nomeadamente no desenvolvimento de candidaturas ao programa 1º Direito e entre outros programas.

### **Ponto 2 - Quotas de Emprego**

- É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro da seguinte forma:

- Em todos os concursos de ingresso na função pública, em que o número de lugares postos a concurso seja igual ou superior a 10, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5% do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade.

- Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar.

- Nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

– Os candidatos devem declarar no requerimento de candidatura, sob o compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

Compete ao júri verificar a capacidade dos candidatos com deficiência para exercerem a função inerente aos postos de trabalho em causa.

### **Ponto 3 - Habilitações literárias exigidas**

Licenciatura, conforme nº. 1 do artigo 34º e alínea c) n.º 1 do artigo 86º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

Para o Posto de Trabalho de Técnico Superior- Assistente Social, será exigida a licenciatura em Serviço Social; Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

### **Ponto 4 – Formalização de Candidaturas**

Os/as candidatos/as são responsáveis pela formalização da candidatura, em conformidade com a legislação atual, devendo enviar toda a documentação necessária à sua análise e avaliação, sob pena de exclusão:

- O prazo para entrega de candidatura será de dez dias úteis, contados a partir do dia da publicação do aviso de abertura do procedimento (por extrato) no Diário da República, 2ª série. A publicitação integral do aviso será efetuada no mesmo dia na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página de internet do Município de Évora ([www.cm-evora.pt](http://www.cm-evora.pt)).
- As candidaturas deverão ser formalizadas obrigatoriamente através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível através do seguinte link: <https://recrutamento.cm-evora.pt> mediante o preenchimento de formulário e anexação dos documentos que instruem a candidatura ali indicados.
- A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- Currículo detalhado;
- Fotocópia de documentos comprovativos das habilitações literárias. Os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, devem apresentar obrigatoriamente e em simultâneo, documento comprovativo do reconhecimento dessas habilitações;
- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação, relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas;
- Fotocópia dos documentos comprovativos da experiência profissional, sob pena de não ser considerada.

#### Ponto 5 - Verificação de requisitos

O júri verificará se as candidaturas cumprem os requisitos de admissão exigidos, conforme art.º 14º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e de acordo com o seguinte:

- a) Se as candidaturas entraram dentro do prazo estabelecido;
- b) Se estão corretamente instruídas: formulário e declaração de consentimento devidamente preenchidos;
- c) Se os/as candidatos/as anexaram os documentos exigidos, conforme *Ponto 4 – Formalização de Candidaturas*;
- d) Caso se aplique, se é titular dos requisitos especiais exigidos (por ex.: candidatos/as portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%);
- e) Outros requisitos legais ou condições que constem do *Aviso de Abertura de Concurso*.

Não poderão ser admitidos/as, no procedimento concursal, candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se destina este procedimento.

Em caso de dúvida, o júri pode exigir a qualquer candidato/a, a apresentação de documentação complementar, comprovativa das declarações prestadas na candidatura.

#### 6. Método(s) de Seleção

Os métodos de seleção obrigatórios são os previstos no artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e no artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicados do seguinte modo:

- a) Para os candidatos que reúnam as condições previstas no n.º 2 do artigo 36 da LTFP, ou seja, que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**;

##### i) Avaliação Curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, habilitação académica ou profissional, percurso profissional na área, relevância da experiência adquirida e da formação realizada na área, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes:

- Habilitação Literárias (HL);
- Formação Profissional na área adequada às funções a desempenhar (FP);
- Experiência Profissional na área (EP);

- Avaliação de Desempenho (AD).

A classificação da Avaliação Curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada de acordo com a fórmula a seguir identificada:

**Habilitação Académica (HL)**

- As exigidas para o posto de trabalho (licenciatura em Serviço Social) – 18 Valores;
- de grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata – 20 valores

**Formação Profissional (FP)**

São considerandas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores:

Sem formação relevante para o exercício das funções – 10 valores;

Com ações de formação relevante para o exercício das funções – 10 valores acrescido de:

1 valor por cada ação de 7H;

5 valores por cada ação de 7H a 14 H

8 valores por cada ação superior a 14H

Para efeito de contabilização das horas, 1 dia de formação corresponderá a 7H, exceto prova em contrário.

Experiência Profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, pondera o desempenho efetivo de funções na área da atividade para que o concurso é aberto:

Sem experiência relevante para o exercício das funções - 10 valores;

Com experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores acrescido de:

Até 3 anos – 2 valores

De 3 a 6 anos – 4 valores

De 6 a 10 anos – 6 valores

De 10 a 15 anos – 8 valores

Mais de 15 anos – 10 valores

Avaliação de Desempenho (AD), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos 6 últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

Excelente - 20 valores;

Muito Bom – 16 valores;

Bom – 12 Valores;

Necessita de desenvolvimento – 8 valores;

Insuficiente – 6 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Relevante – 20 valores

Adequado – 12 valores

Inadequado – 8 valores

- c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Desempenho Adequado: 10 valores

$$AC = \frac{HL+FP+(2*EP)+AD}{5}$$

ii) **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Devendo ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado em 2023:

- 1 – Orientação para resultados
- 2 - Orientação para o serviço público
- 6 - Adaptação e melhoria contínua
- 9 – Otimização dos recursos
- 10 – Responsabilidade e compromisso com o serviço
- 13 – Trabalho de equipa e cooperação.

- b) Para os restantes candidatos, aplicam-se os métodos de seleção referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, que são a **Prova de Conhecimentos (PC)** e a **Avaliação Psicológica (AP)**;

**Prova de Conhecimentos**

Tem como objetivo a avaliação dos conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções a desempenhar, incluindo o adequado conhecimento relacionado com a legislação em vigor.

Tipo de prova – teórica

Forma da Prova - Reveste a forma escrita em suporte papel, de realização individual, com consulta, em ambiente controlado.

Duração da Prova – 90 minutos

Temas a abordar – Nova geração de políticas de habitação, Reabilitação urbana e Fundamentos teórico metodológicos no domínio da intervenção social

A correção da Prova de Conhecimentos, na forma escrita é efetuada sob anonimato.

A prova é composta por uma única parte, versando sobre as seguintes temáticas

Legislação e Bibliografia:

**Lei n.º 83/2019, de 03 de setembro, na sua versão atualizada** – Lei de Bases da Habitação  
**Decreto-Lei n.º 81/2020 – Diário da República n.º 193/2020, série I de 2020/10/02** - Adequa os instrumentos criados no âmbito da Nova Geração de Políticas de Habitação e a Lei Orgânica do IHRU, I. P., à lei de bases da habitação, no âmbito do Programa de Estabilização Económica e Social

**Decreto-Lei n.º 37/2018 de 04 de junho na sua versão atualizada** - Estabelece o 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, que visa a promoção de soluções habitacionais para pessoas que vivem

em condições habitacionais indignas e que não dispõem de capacidade financeira para suportar o custo do acesso a uma habitação adequada

**Portaria n.º 230/2018 de 17 de agosto na sua versão atualizada** - Regulamenta o Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, e, em execução do n.º 4 do artigo 63.º desse decreto-lei, define o modelo e os elementos essenciais para efeito da apresentação ao Instituto da Habitação e da Reabilitação Urbana, I. P. (IHRU, I. P.), das candidaturas à concessão de apoios ao abrigo desse programa

**Decreto – Lei n.º 68/2019, de 22 de maio na sua versão atualizada**- Cria o Programa de Arrendamento Acessível

**Lei n.º 2/2024 - Diário da República n.º 4/2024, Série I de 2024-01-05** - O Programa Nacional de Habitação (PNH) 2022 -2026, estabelece os objetivos, prioridades, programas e medidas da política nacional de habitação

**Portaria n.º 65/2019 de 19 de fevereiro na sua versão atualizada** - Revisão do regime de habitação de custos controlados

**Decreto-Lei n.º 309/2009 de 23 de outubro na sua versão atualizada** – Regime jurídico da reabilitação urbana

**CARVALHO, Maria Irene de e PINTO, Carla** – *Serviço Social, Teorias e Práticas, Lisboa, Pactor, 2014*

**ALMEIDA, José Luis de (e outros)** – *Competências no contexto de trabalho em Serviço social, Lisboa, Editora Humus, 2021*

**SOUSA, Paula de, e ALMEIDA, José Luis de**- *Avaliação Diagnóstica na Prática do Serviço Social, 2ª edição, Lisboa, Editora Psicossoma, 2016*

#### Avaliação Psicológica (AP)

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88 da LTFP e de acordo com as atividades inerentes às do posto de trabalho colocado a concurso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto.

Este método de seleção pode comportar uma ou mais fases e é avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, correspondem, respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado em 2023:

- 1 – Orientação para resultados
- 2 - Orientação para o serviço público
- 6 - Adaptação e melhoria continua
- 9 – Otimização dos recursos
- 10 – Responsabilidade e compromisso com o serviço
- 13 – Trabalho de equipa e cooperação.

Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do art. 36.º da LTFP conjugado com o n.º 2 do art. 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deverá ser aplicada a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** como método de seleção facultativo.

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Devem ser avaliadas as seguintes competências previstas para o posto de trabalho colocado a concurso e constantes do mapa de pessoal aprovado em 2023:

- 1 – Orientação para resultados
- 2 - Orientação para o serviço público
- 6 - Adaptação e melhoria contínua
- 9 – Otimização dos recursos
- 10 – Responsabilidade e compromisso com o serviço
- 13 – Trabalho de equipa e cooperação.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

#### **7 - Sistema de classificação Final (CF)**

A classificação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através das seguintes fórmulas:

- Candidato referido na alínea a) do ponto 6:  
**0,60 AC+0,40 EAC**

- Candidato referido na alínea b) do ponto 6:  
**0,60 PC+0,40 EAC**

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou fase não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Também são excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das fases.

Com base nos elementos avaliativos e respetiva ponderação assim fixados, foi elaborada uma grelha para recolha das classificações quantitativas atribuídas em resultado da aplicação dos parâmetros definidos e cálculo da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção nos termos do artigo 19.º da mesma Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 candidatos, por ordem

- decrecente 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.

Os candidatos serão convocados para a realização do(s) método(s) de seleção por uma das formas previstas no n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Este júri garante o cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, que refere «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

#### 8 - Critérios de ordenação preferencial

O art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, estabelece que nos procedimentos concursais sejam aplicados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1 - Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP, a saber "O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação".
- b) Se encontrem em outras situações configuradas como preferenciais pela lei.

2 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicação do procedimento concursal.
- c) Subsistindo ainda empate na lista unitária de ordenação final, após a aplicação dos critérios estabelecidos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, é aplicado o seguinte critério, aprovado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 09/06/2021:
- Candidato com menor idade;

#### Ponto 9 - Ordenação final dos candidatos aprovados

Conforme disposto no artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é 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, dando origem a uma lista unitária, ainda que no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

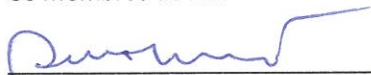
#### Ponto 10 – Posicionamento Remuneratório

De acordo com a Tabela Remuneratória Única em vigor na Administração Pública, tendo em conta o determinado no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e todas as normas legais e regulamentares em vigor sobre a

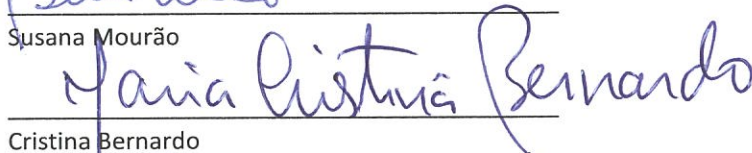
presente matéria, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição da categoria de Técnico Superior, Nível 16 da Tabela Remuneratória Única.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.

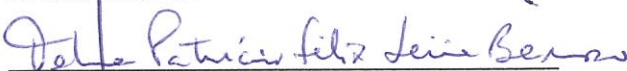
Os Membros do Júri



Susana Mourão



Cristina Bernardo



Telma Félix