

MUNICÍPIO DE LISBOA

Aviso n.º 18657/2022

Sumário: Publicação do aviso de abertura do procedimento concursal comum para técnico superior (intervenção social).

1 — Torna-se público que, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, se encontra aberto procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Técnico Superior (Intervenção Social), da carreira geral de Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Lisboa.

1.1 — O procedimento concursal visa a ocupação de 21 (vinte e um) postos de trabalho, tendo preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal, o candidato com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

1.2 — O presente procedimento foi autorizado através da aprovação, em reunião extraordinária da Câmara Municipal de Lisboa de 25 de janeiro de 2022, do ponto 4 da Proposta n.º 15/2022, subscrita pelo Senhor Vice-Presidente, Dr. Filipe Anacoreta Correia, conforme consta do 5.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1458, de 27 de janeiro de 2022, respeitante à autorização de abertura dos procedimentos concursais contemplados no Plano Anual de Recrutamento para 2022, condicionada à aprovação do Mapa de Pessoal de 2022, que veio a ser aprovado pela Assembleia Municipal através da Deliberação n.º 16/AML/2022, tomada em reunião de 27 de janeiro de 2022 e publicada no 3.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1460, de 10 de fevereiro de 2022, e a presente publicação enquadra-se no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (doravante designada por LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e no n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante designada por Portaria).

2 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, publicado no *Diário da República*, n.º 77, 2.ª série, de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: «Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, 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».

3 — Nos termos da Deliberação de Câmara n.º 411/CM/2022, de 8 de julho de 2022, publicada no 2.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1482, de 14 de julho de 2022, faz-se constar a seguinte menção: “Pessoas LGBTI+incentivadas a concorrer”, bem como “Todas as pessoas são incentivadas a concorrerem independentemente do sexo, da sua diversidade funcional (necessidades especiais e deficiência), identidade de género, orientação sexual, origem cultural e étnica, religião, convicção política ou ideológica, situação económica ou condição social e em situação de parentalidade, amamentação ou aleitamento”.

4 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus Municípios, e que o Município de Lisboa não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

5 — Descrição sumária da atividade:

Categoria de Técnico Superior (Intervenção Social) — Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com

diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços

6 — Perfil de competências pretendido:

6.1 — Orientação para o serviço público;

6.2 — Análise da informação e sentido crítico;

6.3 — Iniciativa e autonomia;

6.4 — Otimização de recursos;

6.5 — Trabalho em equipa e cooperação.

7 — Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da referida lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

8 — O local de trabalho situa-se na circunscrição do Município de Lisboa.

9 — Posição remuneratória de referência:

De acordo com o artigo 38.º da LTFP, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo que se pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar a 2.ª posição remuneratória, a que respeita o nível remuneratório 16 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, o qual, em 2022, consiste no montante pecuniário de €1.268,04 euros (mil duzentos e sessenta e oito euros e quatro cêntimos), sem prejuízo de se poder vir a oferecer posição diferente, nos termos e com observância dos limites legalmente definidos.

10 — Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1 — Requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:

10.1.1 — Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

10.1.1.1 — Podem ser admitidos candidatos estrangeiros, nos termos do ponto 15.2.1.1. do presente aviso;

10.1.2 — 18 anos de idade completos;

10.1.3 — Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

10.1.4 — Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

10.1.5 — Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Requisitos habilitacionais: Licenciatura em Serviço Social ou equivalente.

11 — Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Lisboa idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita estes procedimentos.

13 — Métodos de Seleção:

13.1 — Consoante a situação jurídico-funcional do candidato, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, para os restantes candidatos.

13.1.1 — Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 13.1. podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção no Formulário eletrónico de candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

13.2 — Prova de Conhecimentos (PC), que 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, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla.

13.2.1 — A Prova de Conhecimentos incide sobre os seguintes temas e legislação:

a) Procedimento Administrativo — artigos 1.º a 19.º, artigos 53.º a 64.º, artigos 69.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º, artigos 102.º a 114.º e artigos 121.º a 125.º do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020 de 16 de novembro;

b) Direitos, Deveres e Garantias, Regime das Faltas e Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — artigos 70.º a 73.º e artigos 126.º a 132.º (Direitos, Deveres e Garantias), artigos 133.º a 143.º (Regime das Faltas) e artigos 176.º a 193.º (Estatuto Disciplinar), todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, n.º 71/2018, de 31 de dezembro, n.º 79/2019, de 2 de setembro, n.º 82/2019, de 2 de setembro, e n.º 2/2020, de 31 de março, e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro;

c) Gestão e Avaliação do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública — artigos 1.º a 9.º e artigos 41.º a 89.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;

d) Orgânica dos Serviços do Município de Lisboa — Despacho n.º 8499/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 169, de 3 de setembro de 2018, Aviso n.º 10181/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 131, de 8 de julho de 2020 e Aviso n.º 13406/2021, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 136, de 15 de julho de 2021;

e) Lei de Bases da Habitação — Lei n.º 83/2019, de 3 de setembro;

f) Novo Regime do Arrendamento Apoiado para Habitação — Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro, alterada e republicada pela Lei n.º 32/2016, de 24 de agosto;

g) Regulamento Municipal do Direito à Habitação — Aviso n.º 19251/2019, publicado no *Diário da República* n.º 230, 2.ª série, de 29 de novembro de 2019;

h) Regulamento de Operações de Realojamento, publicado no Boletim Municipal n.º 939, de 16 de fevereiro de 2012;

i) Regulamento de Gestão do Parque Habitacional do Município de Lisboa, publicado no 1.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 943, de 15 de março de 2012.

13.2.2 — Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos esclarece-se o seguinte:

13.2.2.1 — Durante a realização da Prova de Conhecimentos apenas pode ser consultada a legislação acima indicada em suporte papel (desde que não anotada nem comentada), contudo, não é permitido o uso de dispositivos eletrónicos (telemóvel, tablet, computador, etc.) durante a sua realização.

13.2.2.2 — A atualização da legislação é da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versa a prova de conhecimentos.

13.2.2.3 — A legislação mencionada encontra-se disponível no site do *Diário da República* em <https://dre.pt/>, à exceção das alíneas h) e i) do ponto 13.2.1., que se encontram disponíveis na Plataforma de Gestão de Processos de Recrutamento da Câmara Municipal de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>.



13.2.3 — Na classificação da Prova de Conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

13.2.4 — Duração da Prova de Conhecimento: 60 minutos.

13.3 — Avaliação Psicológica (AP), que visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências supra definido no ponto 6., podendo comportar uma ou mais fases.

13.3.1 — A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.4 — Avaliação Curricular (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:

13.4.1 — Habilitação Académica (HA), valorada, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

13.4.1.1 — Ponderação da média final da licenciatura exigida para ingresso na categoria de Técnico Superior (intervenção Social).

13.4.1.1.1 — Pela detenção de mestrado e/ou doutoramento em área diretamente relacionada com a atividade de Intervenção Social, acresce 2 valores, até ao máximo de 20 valores.

13.4.1.2 — Para efeitos de classificação da Habilitação Académica, esclarece-se o seguinte:

a) Só é considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) Caso o candidato a 31/12/2008 se encontrasse integrado na carreira Técnica e tenha transitado, a 01/01/2009, para a carreira de Técnico Superior, na qual se manteve integrado, não lhe pode ser exigida a titularidade de licenciatura, pelo que, para efeitos do ponto 3.1.1. será ponderada a média final do curso superior que não confira o grau de licenciatura, atento o previsto no artigo 115.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro;

c) Caso o candidato seja detentor de mais de uma licenciatura e/ou de curso superior que não confira o grau de licenciatura, desde que pertinentes para o ingresso na categoria de Técnico Superior (Intervenção Social), será ponderada a habilitação académica em que tenha a média final mais elevada.

13.4.2 — Formação Profissional (FP), em que são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

13.4.2.1 — Assim, partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, são ainda consideradas as seguintes situações:

13.4.2.1.1 — Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria diretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas = 1 valor

Superior a 150 horas até 250 horas = 2 valores

Superior a 250 horas = 3 valores

13.4.2.1.2 — Pós-graduação ou parte letiva de mestrado, se esta for equivalente a uma pós-graduação, desde que sejam em matéria indiretamente relacionada com a função, do seguinte modo:

Até 150 horas = 0,5 valores

Superior a 150 horas até 250 horas = 1 valor

Superior a 250 horas = 1,5 valores

13.4.2.1.3 — Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 100 horas = 2,5 valores
Superior a 100 horas até 150 horas = 3 valores
Superior a 150 horas até 200 horas = 3,5 valores
Superior a 200 horas até 250 horas = 4 valores
Superior a 250 horas até 300 horas = 4,5 valores
Superior a 300 horas até 350 horas = 5 valores
Superior a 350 horas até 400 horas = 5,5 valores
Superior a 400 horas até 450 horas = 6 valores
Superior a 450 horas até 500 horas = 6,5 valores
Superior a 500 horas = 7 valores

13.4.2.1.4 — Formação Profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 100 horas = 0,3 valores
Até 100 horas = 1,8 valores
Superior a 100 horas até 150 horas = 2,1 valores
Superior a 150 horas até 200 horas = 2,4 valores
Superior a 200 horas até 250 horas = 2,7 valores
Superior a 250 horas até 300 horas = 3 valores
Superior a 300 horas até 350 horas = 3,3 valores
Superior a 350 horas até 400 horas = 3,6 valores
Superior a 400 horas até 450 horas = 3,9 valores
Superior a 450 horas até 500 horas = 4,2 valores
Superior a 500 horas = 4,5 valores

13.4.2.1.5 — Para efeitos de classificação da Formação Profissional, a que se referem os pontos 13.4.2.1.1., 13.4.2.1.2., 13.4.2.1.3. e 13.4.2.1.4., esclarece-se o seguinte:

- a) Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;
- b) O Júri procede à soma da totalidade das horas frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde nas referidas grelhas;
- c) Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e, consequentemente, aplicar as referidas grelhas de valoração;
- d) Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;
- e) No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, é este último o contabilizado.

13.4.3 — Experiência Profissional (EP), em que é considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Técnico Superior, desde que respeitantes à área de atividade de Intervenção Social, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

13.4.3.1 — Até um ano completo de experiência profissional, do seguinte modo

13.4.3.1.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica = 6 valores

13.4.3.1.2 — Em serviços da Administração Autárquica = 8 valores

13.4.3.2 — Superior a um ano até três anos completos de experiência profissional, do seguinte modo:

13.4.3.2.1 — Em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica = 10 valores

13.4.3.2.2 — Em serviços da Administração Autárquica = 12 valores

13.4.3.3 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Pública, com exceção dos serviços da Administração Autárquica, acresce = 0,5 valores

13.4.3.4 — Por cada ano completo a mais de experiência profissional em serviços da Administração Autárquica, acresce 1 valor

13.4.3.5 — Para efeitos de classificação da Experiência Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

b) Neste critério de apreciação apenas é considerado o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza pública;

c) No entanto, o desempenho de funções ao abrigo de vínculo de natureza privada também é considerado quando, nos termos legais, seja contado como tempo de serviço prestado na categoria de origem;

d) Na eventualidade do candidato deter experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri considerará, para efeitos de aplicação das grelhas previstas nos pontos 13.4.3.1. e 13.4.3.2., a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

e) Caso o candidato detenha, no mesmo período de tempo, experiência profissional em diversos serviços da Administração Pública, o Júri apenas considerará a experiência profissional que possibilite a atribuição de uma maior classificação;

f) A pontuação prevista nas grelhas dos pontos 13.4.3.1. e 13.4.3.2. é de atribuição alternativa consoante o candidato detenha experiência profissional apenas até um ano completo ou detenha experiência profissional superior a um ano até três anos completos;

g) Caso o candidato reúna os requisitos descritos nas grelhas dos pontos 13.4.3.3. e 13.4.3.4., a pontuação aí prevista acrescerá à atribuída pela aplicação da grelha do ponto 13.4.3.2;

13.4.4 — Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

13.4.4.1 — Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas é considerada a avaliação do desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

13.4.4.2 — Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribui 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

13.4.5 — A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0,2 HA + 0,2 FP + 0,4 EP + 0,2 AD$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

13.5 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço.

13.5.1 — A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências supra definido no ponto 6., 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 pretende aferir a presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

13.5.2 — Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência = 20 valores

Detém um nível bom da competência = 16 valores

Detém um nível suficiente da competência = 12 valores

Detém um nível reduzido da competência = 8 valores

Detém um nível insuficiente da competência = 4 valores

13.5.3 — A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores = nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores = nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores = nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores = nível Reduzido;

Inferior a 6 valores = nível Insuficiente.

13.5.3.1 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

13.5.4 — Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora e 30 minutos.

13.6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o Júri e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13.6.1 — A Entrevista Profissional de Seleção 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.

13.6.2 — A entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

13.6.2.1 — Interesse e motivação profissional;

13.6.2.2 — Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;

13.6.2.3 — Integração Sócio laboral

13.6.2.4 — Capacidade de expressão e comunicação

13.6.3 — A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

- Igual ou superior a 18 valores = nível Elevado;
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores = nível Bom;
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores = nível Suficiente;
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores = nível Reduzido;
- Inferior a 6 valores = nível Insuficiente.

13.6.3.1 — Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

13.6.4 — Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos.

14 — Ordenação Final (OF)

14.1 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método de seleção ou fase seguintes.

14.2 — A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = 0,45 \text{ MSOA} + 0,30 \text{ MSOB} + 0,25 \text{ EPS}$$

Em que,

OF = Ordenação Final

MSOA = Primeiro Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Avaliação Curricular para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Avaliação Curricular no formulário tipo de candidatura), e consiste em Prova de Conhecimentos para os restantes candidatos.

MSOB = Segundo Método de Seleção Obrigatório, que consiste em Entrevista de Avaliação de Competências para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade (e que não tenham declarado afastar a aplicação da Entrevista de Avaliação de Competências no formulário tipo de candidatura), e consiste em Avaliação Psicológica para os restantes candidatos.

EPS = Entrevista profissional de seleção

14.3 — A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

14.4 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Lisboa e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

14.5 — Atento o disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

14.3 — Critérios de ordenação preferencial:

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial referidos no n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 27.º da Portaria, aplica-se os seguintes critérios de preferência na ordenação, preferindo-se, naquele caso:

1.º Os candidatos com mais elevada média final da licenciatura, sem prejuízo do disposto na alínea b) do ponto 13.4.1.2

2.º Os candidatos com mais elevada classificação no segundo método de seleção obrigatório (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências);

3.º Os candidatos com mais tempo de experiência profissional, devidamente comprovado por documentação idónea, no desempenho de funções de Técnico Superior na área de atividade de Intervenção Social, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

4.º Os candidatos detentores de um prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado e que se encontrem a desempenhar funções na área de atividade de Intervenção Social, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

5.º Os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas;

6.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

7.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função”;

8.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção “Capacidade de expressão e comunicação”;

9.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção “Interesse e motivação profissional”;

10.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção “Integração Sócio laboral”;

15 — Formalização das candidaturas:

15.1 — As candidaturas são obrigatoriamente apresentadas em suporte eletrónico, sob pena de exclusão, através do preenchimento do formulário eletrónico de candidatura, disponível na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria.

15.1.1 — O candidato é responsável por assegurar que os contactos indicados (email, morada, etc.) no formulário de candidatura se encontram integralmente corretos, considerando que estes serão os utilizados neste procedimento para comunicações, e, em caso de posterior alteração de algum deles, tem de garantir a respetiva atualização junto do presente procedimento.

15.2 — O formulário eletrónico de candidatura deve ser submetido acompanhado dos seguintes documentos, em formato PDF, tendo como limite 5 Mb por documento:

15.2.1 — Declaração, no formulário eletrónico de candidatura, que possui os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1. do presente aviso ou, em alternativa, apresentação dos documentos comprovativos da posse dos citados requisitos (certificado do registo criminal; atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão; boletim de vacinas; e, ainda, documento de identificação válido, acompanhado de declaração de autorização de utilização para efeitos do presente procedimento).

15.2.1.1 — No caso de candidato que não detenha nacionalidade portuguesa, documento comprovativo de que se encontra habilitado para trabalhar em Portugal, nos termos da legislação aplicável consoante a respetiva nacionalidade estrangeira, com vista ao cumprimento do requisito previsto no ponto 10.1.1. do presente aviso.

15.2.2 — Documento comprovativo do requisito habilitacional exigido, referido no ponto 10.2. do presente aviso.

15.2.2.1 — Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro devem apresentar, com a respetiva candidatura, sob pena de exclusão, documento comprovativo

da equivalência/reconhecimento dessas habilitações estrangeiras às habilitações previstas pela legislação portuguesa aplicável.

15.2.3 — No caso de candidato titular de vínculo de emprego público, declaração comprovativa emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

15.2.3.1 — Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;

15.2.3.2 — Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

15.2.3.3 — Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;

15.2.3.4 — Avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

15.2.4 — Currículo detalhado, no qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

15.2.5 — Documentos comprovativos das declarações constantes do currículo, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

15.2.6 — Os documentos entregues, quando emitidos em língua estrangeira, deverão ser acompanhados da respetiva tradução oficial, sob pena de poderem não ser considerados.

15.3 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos: a apresentação da candidatura fora de prazo; a não apresentação da candidatura através da plataforma eletrónica referida no ponto 15.1.; a declaração no formulário eletrónico de candidatura de que não reúne os requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 10.1. ou a falta de entrega de algum dos documentos referidos no ponto 15.2.1.; bem como a falta de entrega dos documentos referidos nos pontos 15.2.1.1., 15.2.2. e 15.2.2.1.

15.4 — A não apresentação do documento referido no ponto 15.2.3. ou a falta de indicação, nesse documento, do vínculo de emprego público, da categoria e, ou, atividade, bem como a apresentação desse documento não datado ou com data anterior à publicação no *Diário da República* do presente aviso de abertura, implicam a aplicação dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, previstos nos pontos 13.2. e 13.3. do presente aviso, ainda que os candidatos aleguem que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de valorização profissional, que os mesmos aleguem que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

15.5 — A não apresentação dos documentos referidos no ponto 15.2.5., a falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 15.2.3., bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implicam a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do currículo, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular.

15.6 — Os trabalhadores da Câmara Municipal de Lisboa estão dispensados da apresentação da declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida no ponto 15.2.3., considerando-se comprovada a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, a posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura e a avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação.

15.7 — Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60 % abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de deverem indicar desde logo na candidatura, no formulário eletrónico de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e



tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

15.8 — As falsas declarações prestadas são punidas nos termos da lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

16 — Composição do Júri:

Presidente — Isabel Maria de Oliveira Abrantes, Técnica Superior (Intervenção Social) — CML/DMHDL/DPGH/Divisão de Gestão de Habitação Municipal;

1.º Vogal Efetivo — Célia Maria da Silva Tereso, Técnica Superior (Intervenção Social) — Santa Casa de Misericórdia de Lisboa;

2.º Vogal Efetivo — Cidália Maria Oliveira Santos, Técnica Superior (Intervenção Social) — CML/DMHDL/DPGH/Divisão de Gestão de Habitação Municipal;

1.ª Vogal Suplente — Maria do Céu Fernandes Alves, Técnica Superior (Intervenção Social) — CML/DMRH/DGRH/ Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos;

2.ª Vogal Suplente — Isabel Maria Martins Rocha, Técnica Superior (Direito) — CML/DMRH/ Departamento de Gestão de Recursos Humanos.

16.1 — O 1.º Vogal Efetivo substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

17 — Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

17.1 — As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são publicitadas no sítio da internet da Câmara Municipal de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>.

17.2 — Na Plataforma de Recrutamento do Município de Lisboa, em <https://recrutamento.cm-lisboa.pt>, estão disponíveis esclarecimentos e instruções de preenchimento do formulário eletrónico de candidatura.

17.3 — Quaisquer esclarecimentos adicionais relativos a este procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 09H30 às 17H00, pelo Serviço de Atendimento dos Recursos Humanos, através do endereço eletrónico rh.atendimento@cm-lisboa.pt, ou através dos números de telefone n.º 218177474 e 217988205.

(Competência subdelegada pelo Despacho n.º 3/DMRH/2022, de 3 de janeiro, publicado no Boletim Municipal n.º 1455, de 6 de janeiro de 2022)

19 de setembro de 2022. — A Diretora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos,
Elsa Viegas.

315702882