



**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho**

**Ata n.º 3**

Aos onze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e dois, nos Paços do Município de Alpiarça, pelas onze horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior (Serviço Social), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Alpiarça, autorizado por despacho da senhora Presidente da Câmara Municipal, Sónia Isabel Fernandes Sanfona Cruz Mendes.

A reunião foi realizada na sequência da apresentação duma exposição escrita, pela candidata **Mariana Goes Pinheiro Figueiredo**, na qual a mesma refere o seguinte: *“Conforme o exarado na Recomendação n.º 4/2020 publicada em Diário da República n.º 207/2020, Série II de 2020-10-23 sobre “A condição dos assistentes e dos técnicos especializados que integram as atividades educativas das escolas” é referido que “a carreira de Técnico Superior engloba um amplo conjunto de profissionais com habilitação superior, que designaremos doravante por Técnicos Especializados (TE), nomeadamente (...) técnicos de serviço social (...).” Mais esclarece que “os referidos profissionais foram integrados em carreiras gerais, cujos conteúdos funcionais exigem formação em áreas específicas de natureza profissional. Os TE, em particular, são colocados através do diploma legal que estabelece o novo regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de formadores e técnicos especializados (Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho).” Esse mesmo documento esclarece as funções dos técnicos especializados, assumindo que “constituem um leque muito abrangente de profissionais, com um conjunto de competências especializadas e amplamente diferenciadas. Entre eles encontram-se (...) técnicos de serviço social (...). A carreira de técnico superior englobou as anteriores carreiras de psicólogo, animador sociocultural de biblioteca escolar, tecnólogo educativo, e de técnico superior de serviço social (Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho). Os técnicos especializados são colocados pela Direção-Geral de Administração Escolar (DGAE) ao abrigo do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, que estabelece o regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário, bem como o de formadores e técnicos especializados.” Relativamente às funções específicas dos técnicos de serviço social “trabalham na prevenção e na identificação precoce de indicadores de risco social num contexto de grande complexidade*





*onde se refletem os problemas da sociedade atual.” Estando os seus conteúdos funcionais “legalmente previstos desde 2006 (Anexo II do Despacho n.º 17 460/2006, de 29 de agosto), no âmbito do projeto educativo de escola e no seio do apoio socioeducativo, em colaboração com os órgãos de administração e gestão da escola. Tendo em conta as funções dos técnicos de serviço social, os principais objetivos da sua intervenção nos estabelecimentos escolares prendem-se essencialmente com a inclusão dos alunos e com o apoio necessário à diminuição das taxas de abandono e de absentismo escolar. Por conseguinte, estes profissionais estão vocacionados para dar resposta a necessidades sociais diagnosticadas nas situações dos alunos e das suas famílias, utilizando os recursos da rede de apoio social escolar e comunitário.” Pelo exposto, julgo só se poder concluir que, não obstante a semântica utilizada na identificação da carreira ser distinta por motivos alheios ao trabalhador, estamos perante um mesmo profissional, com as mesmas habilitações, competências profissionais similares, idêntico conteúdo funcional, com as mesmas atribuições e que desenvolve atividade semelhante, pelo que rogo a V. Ex.a se digne a reavaliar a minha candidatura e considere que a mesma se enquadra no ponto “10.1.1 - Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do Posto de Trabalho em causa, (...) os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular, a entrevista de avaliação de competências e a entrevista profissional de seleção” do Aviso de abertura”.*

#### **Após analisar a exposição apresentada, o júri concluiu o seguinte:**

- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho “2 - No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: a) Avaliação curricular, **incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria** e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado”;

- Ou seja, o método de seleção avaliação curricular apenas pode ser aplicado aos candidatos integrados na carreira e categoria do posto de trabalho colocado a concurso, nomeadamente, aos candidatos que sejam **titulares de vínculo de emprego público por tempo indeterminado**, e não aos candidatos titulares de contrato de trabalho a termo resolutivo certo, como é o caso da candidata ora requerente, pois tal como decorre do disposto no artigo 56.º da LTFP, “6 - Não são aplicáveis ao vínculo de trabalho em





**funções públicas a termo resolutivo as normas relativas a carreiras, mobilidade e colocação em situação de requalificação”;**

- Tal posição é firmada nas FAQ da DGAEP: “3. *Quais são os métodos de seleção obrigatórios a aplicar nos procedimentos concursais destinados à constituição de vínculos de emprego público por tempo indeterminado? Os métodos de seleção são aplicados tendo em atenção as características dos candidatos e a abrangência do procedimento concursal. Assim: Quando se trate de procedimento aberto a candidatos não detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, são aplicáveis, obrigatoriamente, os métodos de seleção Provas de conhecimentos e Avaliação psicológica”.*

Face ao exposto, deliberou o júri por unanimidade, não dar provimento à pretensão da requerente e determinar que os métodos de seleção a aplicar à mesma serão a prova escrita de conhecimentos, a avaliação psicológica e a entrevista de avaliação de competências, devendo a mesma ser notificada da presente ata.

Dada por finda a missão do júri, foi a reunião encerrada eram doze horas e de tudo para constar se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada.

Presidente do Júri

---

Miguel Coutinho Moita

1.º Vogal Efetivo

---

Teresa Paula Lourenço Leocádio

2.º Vogal Efetivo

---

Carla Sofia Gonçalves Martins Borba

