



Referência C

AVISO

Abertura de procedimento concursal para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, visando a ocupação de 1 postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira/categoria de Técnico Superior, área de Ação Social

Torna-se publico, nos termos da legislação em vigor e após aprovação em reunião de Câmara Municipal de 08.junho e 03.agosto. do ano 2022, e autorizado por meu despacho, datado de 04.08.2022, a abertura do presente procedimento concursal, com vista a ocupação de um posto de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, área Ação Social, tal como definido no mapa de pessoal do ano 2022.

1- Consultas prévias:

1.1 - Para efeitos do estipulado no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30.04, alterada e republicada pela Portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Redondo para Técnico Superior, área de Ação Social.

1.2 - Não se encontra constituída a Entidade Gestora de Requalificação nas autarquias, prevista na alínea t) do n.º 1 do artigo 90.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro. De acordo com as soluções interpretativas uniformes, da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014 e homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

1.3 – Nos termos do n.º 5 do art.º 30º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexa à Lei n.º 35/2014, de 20.06, em resultado de parecer favorável da deliberação da Câmara Municipal, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

2 - Conteúdo funcional: Funções inerentes à Carreira e Categoria de Técnico Superior, conforme anexo à LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, correspondentes ao conteúdo funcional da categoria/ carreira de Técnico Superior, grau de complexidade funcional 3.

3 - Atribuições e competências: carreira e categoria de Técnico Superior, área de Ação Social, para ” efetuar estudos, de carácter global ou sectorial, com vista à deteção e suspensão de carência sociais da comunidade e ou grupos específicos; estudar, programar e executar projetos e programas especiais de intervenção social; fomentar e apoiar o desenvolvimento da atividade social por outros agentes e entidades do concelho; acompanhar a situação dos deficientes e idosos do concelho e propor medidas de apoio; acompanhar e divulgar as medidas e ou programas no âmbito da habitação social, em particular, e ação social em geral; promover a cooperação com outras instruções e associações com objetivos idênticos no apoio à criação de estruturas e equipamentos sociais; assegurar todas as ações necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior”.



3.1 – A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º1 do art.º 81º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

4 – O candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Este deve declarar no requerimento de admissão, sob 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 dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

5 – Prazo de validade: dezoito meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, nos termos do disposto no n.º4 do artigo 30.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro.

6 – Habilitações:

6.1 – Habilitação académica: Licenciatura em Ação Social/Licenciatura em Educação Social/Licenciatura em Serviço Social.

6.2 – Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional.

6.3 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

7 – Local de trabalho: toda a área do Município de Redondo.

8 – Remuneração: De acordo com a tabela remuneratória correspondente, aprovadas pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, tendo em conta o determinado no artº 38º 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 referencia a 2ª posição da categoria de técnico superior, nível 16 da tabela remuneratória única, atualmente no valor de 1 268,04 euros.

9 – Requisitos legais de admissão:

9.1- Podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam, cumulativamente, até ao termo do prazo de entrega da candidatura, fixado no presente aviso, os seguintes requisitos gerais (sob pena de exclusão):

a) Terem nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Terem 18 anos de idade completos;

c) Não estarem inibidos do exercício de funções públicas ou interditos para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

d) Possuírem a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Terem cumprido as leis de vacinação obrigatória;

f) Possuírem a habilitação académica exigida no n.º 6.1 do presente aviso;



9.2 - Não serão admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal deste órgão, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Apresentação das candidaturas:

10.1 – Prazo: O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República, 2ª Serie, nº 158, de 17.ago.22, Aviso (extrato) nº 16275/2022. Candidaturas aceites até ao dia 31/08/2022.

10.2 - Forma: A candidatura poderá ser enviada por correio eletrónico para o e-mail: geral@cm-redondo.pt, ou enviada por correio, carta registada com aviso de receção, dirigida ao Presidente da Câmara, até ao último dia do prazo da candidatura, para Câmara Municipal de Redondo, Praça da República, 7170-011 Redondo, ou entregue presencialmente, das 09h00 às 16h00, no Balcão Único de Atendimento, desta Câmara Municipal.

10.3 - Do requerimento de candidatura, que deverá ser datado e assinado, deverá constar, claramente e sob pena de exclusão a referência do procedimento a que se candidata, e referência à publicação na BEP.

Deverá entregar seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) Identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, seminários, colóquios e outros elementos que permitam valorizar a candidatura), e experiência profissional, devendo para o efeito anexar fotocópia dos documentos comprovativos da formação e experiência profissional;
- c) currículo vitae datado e assinado;
- d) documento comprovativo de relação jurídica de emprego público, quando aplicável, emitido pelo serviço onde se encontra a exercer funções, devidamente atualizada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria, posição remuneratória, remuneração base e descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informações referente à avaliação do desempenho relativa ao último biênio.
- e) Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%) e abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3.02, devem declarar no requerimento de candidatura o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e apresentar documento comprovativo da mesma. Devem mencionar, ainda, todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
- f) Se assim o entenderem, os candidatos poderão indicar outros elementos que considerem relevantes para a apreciação do seu mérito, ou se constituírem motivo de preferência legal, devidamente comprovados.

Nos termos do disposto no nº 8 do artº 20º da Portaria nº 125-A/2019, a não apresentação dos documentos referidos determina a exclusão dos candidatos.

10.4 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados. As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

10.5 - A falta de apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão



do candidato, quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do mesmo, nos termos do n.º 8, do artigo 20.º, da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro.

11 – Métodos de seleção: nos termos do n.º 5, do artigo 36.º, da LTFP, e artigo 5.º, da Portaria nº 125-A/2019, alterada e republicada pela Portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

11.1 – 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 candidato em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são os seguintes (exceto se os candidatos declararam por escrito o afastamento dos mesmos, situação em que serão aplicados métodos previstos para os restantes candidatos):

Avaliação Curricular, (AC) - Ponderação 40 %

Entrevista de Avaliação de Competências, (EAC) - Ponderação 60 %

11.1.1 - A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, 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 são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$AC = HA \times 25 \% + FP \times 25 \% + EP \times 40 \% + AD \times 10 \%$

Nos termos da alínea c) do n.º 2 do art.º 8º, da Portaria, são atribuídos 2 valores aos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativo ao período a considerar.

11.1.2 - A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: orientação para o serviço público; trabalho de equipa e cooperação; relacionamento interpessoal e responsabilidade e compromisso.

Para esse efeito será elaborado um 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 ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, e Insuficiente, aos quais corresponde respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores.

11.1.3 - A Ordenação Final (OF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$OF = AC (40 \%) + EAC (60 \%)$

em que OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de avaliação de competências.

11.2 – Os Métodos de seleção a aplicar ao procedimento, no recrutamento de candidatos trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, ou desde que afastados por escrito para os restantes candidatos, são os previstos no n.º 1 do artigo



36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, designadamente:

Prova Escrita de Conhecimentos, (PEC) - ponderação 40 %;

Avaliação Psicológica, (AP) - ponderação 30 %;

Entrevista Profissional de Seleção, (EPS) – ponderação 30%

11.2.1 - Provas Escrita de Conhecimentos (PEC): visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinadas funções, incluindo adequado conhecimento da língua portuguesa.

A prova terá a duração de 02h00, (120 minutos), sendo classificada de 0 a 20 valores, incidindo sobre a seguinte legislação:

- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação - Estabelece o quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro – Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;
- Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, Decreto – Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro na sua redação atual - Regulamenta a tramitação do procedimento concursal nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP)
- Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto – Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06;
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01 - Aprova o novo Código do Procedimento Administrativo;
- Portaria n.º 63/2021 de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização da transferência de competências, em matéria de serviço de atendimento e de acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social, para as câmaras municipais
- Portaria n.º 64/2021 de 17 de março - Define, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais.
- Portaria n.º 65/2021 de 17 de março - Estabelece os termos de operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção (RSI) para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto.
- Portaria n.º 66/2021 de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas b), c) e i) do n.º 1 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, e o disposto na secção II do capítulo II do referido decreto-lei, designadamente a criação das cartas sociais municipais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de atualização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão;



- Decreto-lei n.º 104/2018 de 29 de novembro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais no domínio das estruturas de atendimento ao cidadão;
- Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto - Assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- Lei n.º 121/2019, de 25 de setembro - Cria a Ordem dos Assistentes Sociais e aprova o respetivo estatuto;
- Código Deontológico do/a Técnico/a Superior de Educação Social;
- Declaração Global de Princípios Éticos do Serviço Social;

Na prova escrita de conhecimento apenas podem ser consultados os diplomas legais, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico.

11.2.2 - A Avaliação Psicológica, (AP)

A Avaliação Psicológica, (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e será valorada da seguinte forma: 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, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Atendendo à especificidade do método e nos termos da alínea i) do art. 14 da Portaria n.º 125-A/2019, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a mesma poderá vir a ser realizada por entidade pública.

11.2.3 – A Entrevista Profissional de Seleção, (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A entrevista profissional de seleção é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente comunicada aos candidatos. Tem duração de 15 minutos por cada candidato, será pontuada de 0 a 20 valores.

11.2.4 - A ordenação final, (OF), dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PPC (40 \%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$



em que OF = Ordenação Final; PPC = Prova Prática de Conhecimentos, AP = Avaliação Psicológica, EPS = Entrevista Profissional de Seleção

11.3 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído 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 de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.4 – Nos termos do artigo 7.º, da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro e em razão da urgência do procedimento, ou caso o nº de candidatos seja igual ou superior a 100, poderá ocorrer a utilização faseada dos métodos de seleção, aplicando-se o segundo método de seleção apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades do serviço.

11.5 - 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, será disponibilizada em www.cm-redondo.pt.

12 — Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o artº 10º e artº 25º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Redondo e disponibilizadas em www.cm-redondo.pt.

12.1 — A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

12.2 – A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção de acordo como o estipulado n.º 2 do art.º 26 da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro.

12.3 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial será efetuada nos termos previstos no art.º 27º da supra citada Portaria.

13 - Constituição do júri:

Presidente: Paulo Alexandre Charrito Casinha, Chefe de Divisão, Grau 3, Ação Social
Vogais efetivos: Hugo Miguel Silveira Ferreira, Chefe de Divisão do Planeamento de Desenvolvimento e Dora de Jesus Pita Jeremias, Técnica Superior, área de Educação Social;
Vogais Suplentes: Marli Isabel Guisadas da Silva e Marisa de Fátima Osório Correia, Técnicos Superiores;

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

14 – Período experimental:

Em regra 240 dias, conforme a alínea a), do n.º 1, do artigo 49.º, da LTFP e demais legislação em vigor.

O júri do período experimental é o referido no ponto nº 13 presente aviso.



15 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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 discriminação.

16 - Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei Geral do trabalho em Funções Publicas, publicadas em anexo à Lei 35/2014(LTFP), de 20 de junho, Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, e Código do Procedimento Administrativo, (Dec.Lei nº 4/2015, de 7 de janeiro).

17- Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal.

Publicado na Bolsa de Emprego Publico, BEP, (www.bep.gov.pt), referencia nº OE202208/0535

Paços do Município, 17 de agosto de 2022

O Presidente da Câmara,

David Manuel Fialho Galego