

MUNICÍPIO DE TERRAS DE BOURO

ATA I

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para um posto de trabalho na categoria e carreira de Técnico Superior – Área Funcional de Serviço Social (Ação Social – Radar Social).

Aos dois dias do mês de julho de 2024, pelas doze horas, reuniu o Júri composto por Benvenida dos Anjos da Silva Cosme, Técnica Superior da Divisão de Turismo, Educação, Cultura e Desporto, que presidiu a esta reunião, Isménia do Espírito Santo da Silva Rodrigues, Técnica Superior do Serviço de Recursos Humanos e Aida Filipa Moreira da Silva, Técnica Superior da Divisão de Turismo, Educação, Cultura e Desporto, para definição do procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho na categoria e carreira de Técnico Superior – Serviço Social (Ação Social – Radar Social), na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo incerto, aberto por despacho datado de 27.05.2024, em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal de 31.05.2024, cujo aviso se encontra para publicação em Diário da República, por extrato, e publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), aviso este que constitui parte integral desta ata.

Esta reunião teve como objetivo fixar o conteúdo funcional e perfil de competências, requisitos de admissão, parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, e tramitação do mesmo.

Âmbito do recrutamento: recrutamento a promover é efetuado entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

Entidade que realiza o procedimento: Município de Terras de Bouro.

Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.º 3 e n.º 4 do artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Caracterização dos postos de trabalho: Um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público a termo incerto, integrado na carreira/categoria Técnico/a Superior (M/F), área funcional de Serviço Social.

Local de trabalho: Serviços de Ação Social, da Divisão de Turismo, Educação, Cultura e Desporto do Território do Município de Terras de Bouro.

Descrição sumária das funções:

Desenvolver as funções inerentes à sua especialidade e atuar em conformidade com os processos que lhe forem adstritos, cabendo-lhe as funções de conceber, planear, organizar,

Blomyp
R
aplicar e avaliar o processo profissional no âmbito da respetiva profissão, com o objetivo da promoção do bem-estar social e da melhoria das condições de vida de pessoas, famílias e comunidades;

Executar as medidas de política social que, no domínio das atribuições do Município, forem aprovadas pela Câmara Municipal;

Promover ou acompanhar as atividades que visem munícipes em situação de vulnerabilidade social;

Referenciar, em contexto de vida, a pessoa ou a família em situação de vulnerabilidade social;

Realizar a avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema integrado de georreferenciação;

Informar/orientar a pessoa ou família, assegurando o seu encaminhamento para a rede dos serviços de atendimento e acompanhamento social ou dos parceiros da Rede Social, mediante a ativação do sistema integrado de referenciação;

Ativar diretamente para a rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção social emergencial;

Participar na programação e execução das atividades ligadas ao desenvolvimento social;

Participar na atualização dos instrumentos de planeamento da Rede Social — Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação;

Desenvolver projetos e ações ao nível da intervenção social na comunidade, de acordo com o planeamento estratégico integrado e definido para a área social;

Mapear os recursos, regionais e locais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação da intervenção social concelhia;

Efetuar a referenciação dos recursos no sistema integrado de georreferenciação social e de capacitação dos territórios na ativação das respostas e otimização dos recursos;

Assegurar todo o apoio administrativo e técnico necessário para o funcionamento do serviço e desempenhar todas as demais tarefas que lhe sejam determinadas dentro da sua área de intervenção.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do art.º 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório base de referência, de acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, corresponde à 1.ª posição da estrutura remuneratória da carreira Técnica Superior, constante no anexo II do Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro, e ao nível 16 da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, atualizada nos termos do Decreto Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro de 2023, cujo valor corresponde a 1.385,99€.

Requisitos de Admissão: Este procedimento destina-se a todos os candidatos com e sem vínculo de emprego público que reúnam os requisitos:

Gerais – previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Específicos: Licenciatura em Serviço Social e inscrição na respetiva Ordem Profissional.

Não é permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Impedimentos de admissão: 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 Terras de Bouro, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

Apresentação da candidatura:

Prazo: 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, aprovado, disponível em https://www.cm-terrasdebouro.pt/images/conteudo/rec-humanos/formularios/Form_procedimento_concursal.pdf ou no Serviço de Recursos Humanos, podendo ser entregues pessoalmente no Balcão Único de Atendimento deste Município ou remetidas por correio, sob registo e com aviso de receção, para o endereço Câmara Municipal de Terras de Bouro, Praça do Município, 4840-100 Terras de Bouro.

Atendendo a que o Município se encontra a desenvolver os procedimentos com vista ao cumprimento do n.º 2 do artigo 19.º da Portaria, à data, não serão aceites candidaturas enviadas por via eletrónica.

Plenup
R
R

O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, Unidades Curriculares discriminadas;
- b) Comprovativo dos requisitos definidos;
- c) *Curriculum Vitae* atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado, mencionando nomeadamente a experiência profissional relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, ações de formação e aperfeiçoamento profissional com referência à sua duração;
- d) Comprovativo de inscrição válida como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional;
- e) Comprovativo das ações de formação frequentadas relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, apenas para os/as candidatos/as cujo método de seleção obrigatório é a avaliação curricular;
- f) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca: a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém; a carreira e categoria, bem como a posição remuneratória detidas; a antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício de atividade que atualmente exerce; a caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa; avaliação do desempenho referente aos últimos três ciclos avaliativos em que o/a candidato/a 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/a candidato/a não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável;
- g) Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados, quando aplicável.

Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, sob pena de exclusão, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

No formulário de candidatura deve constar, obrigatoriamente, a identificação do procedimento ao qual se candidata.

Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais referidos, desde que declarem, sob compromisso de honra, no próprio requerimento e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles.

Nos termos do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a falta de entrega dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão.

O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes constantes do formulário de candidatura por parte do candidato determina a sua exclusão do procedimento concursal.

A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal.

Não serão consideradas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

Qualquer dúvida ou esclarecimento relativamente ao presente procedimento concursal apenas será efetuado através do contacto telefónico 253350010.

Métodos de seleção a utilizar:

Dada a urgência do procedimento, nos termos do n.º 6 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular**, como método de seleção obrigatório, tendo o Júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos do n.º 2 do art.º 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como cada uma das fases, têm carácter eliminatório, não passando à fase seguinte o candidato eliminado na fase anterior.

Avaliação Curricular: Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o/a candidato/a.

A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Plano
R
R

- Blomby
D
R
- Habilitações Académicas – HA;
 - Formação Profissional – FP;
 - Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+2EP)/3$$

Em que:

As Habilitações Académicas serão ponderadas até ao limite de 20 valores, com a seguinte valoração:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado)- 15 valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) - 20 valores.

Formação Profissional: Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 20 horas - 10 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas - 18 valores;
- Pós-Graduação concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Blomby
P
R

A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e das competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

EP - Experiência Profissional terá a seguinte valoração

- Sem experiência profissional - 10 valores;
- Experiência profissional < 2 anos - 12 valores;
- Experiência profissional = 2 e < 3 anos - 14 valores;
- Experiência profissional = 3 e < 4 anos - 16 valores;
- Experiência profissional = 4 e < 5 anos - 18 valores;
- Experiência profissional = 5 anos - 20 valores.

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (15xA + 15xB + 20xC + 20xD + 15xE + 15xF) / 100$$

- A. Orientação para resultados;
- B. Orientação para o serviço público;
- C. Planeamento e organização;
- D. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- E. Trabalho de equipa e cooperação;
- F. Tolerância à pressão e contrariedades.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;

- Blouy
D
R
- 8 Valores: Nível Fraco;
 - 4 Valores: Nível Insuficiente.

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (70AC + 30EAC) / 100$$

Legenda:

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados";
- 2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Planeamento e Organização";
- 3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Responsabilidade e Compromisso com o serviço".

Observações Gerais:

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

De acordo com o n.º 2 do artigo 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e da alínea c) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 dos artigos 35.º e 37.º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as, tendo preferência os/as colocados/as em situação de valorização profissional.

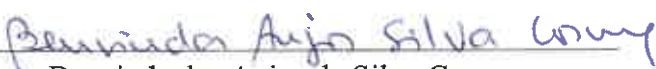
Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março e em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Terras de Bouro, enquanto entidade empregadora pública, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na

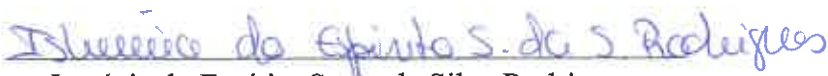
progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Quota de emprego: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. De acordo com o n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Reserva de recrutamento: para efeitos do estipulado no n.º 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio serviço. A abertura do procedimento concursal foi precedida de consulta à Comunidade Intermunicipal do Cávado, detentora das competências da entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA), nos termos do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, para verificação da existência de trabalhadores em situação de requalificação, considerados aptos a suprir as presentes necessidades, sendo que, a Entidade Gestora da Requalificação ainda não se encontra constituída por esta Comunidade Intermunicipal, pelo que não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado.

O Júri,


Benvinda dos Anjos da Silva Cosme


Isménia do Espírito Santo da Silva Rodrigues


Aida Filipa Moreira da Silva

