



MUNICIPIO DE OLIVEIRA DE FRADES

A V I S O

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA UM POSTO DE TRABALHO NA CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL

1 – Torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 22 de fevereiro de 2024, conforme previsto no artigo 9º. do Decreto-Lei nº. 209/2009, de 3 de setembro e no disposto no artigo 11º. da Portaria nº. 233/2022, de 09 de setembro e artigo 33º. da Lei nº. 35/2014, de 20 de junho, por meu despacho de 07 de fevereiro de 2024, se encontra aberto, pelo prazo de 10(dez) dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso na 2ª Série do Diário da República (extrato, o procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado do mapa de pessoal deste Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para um Técnico Superior - área de Serviço Social.

2 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por sua Excelência o 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».

3 – Nos termos do previsto no artigo 16º. do Decreto-Lei nº.209/2009, de 3 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões sobre a existência de pessoal em requalificação naquela entidade, a qual informou através de e-mail de 29/02/2024, que não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no referido artigo, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento no próprio organismo.

4 – Local de trabalho – área do Município de Oliveira de Frades.

5 – Caracterização do posto de trabalho a ocupar – - Exerce com autonomia e responsabilidade funções de estudo, conceção e adaptação de métodos e processos científico-técnicos, inerentes à respetiva licenciatura, inseridas, nomeadamente, nos seguintes domínios de atividade:

Colaboração na resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades, provocados por causas de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos, utilizando o estudo, a interpretação e o diagnóstico em relações profissionais, individualizadas, de grupo ou de comunidade; Detecção de necessidades dos indivíduos, grupos e comunidades; estudo, conjuntamente com os indivíduos, das soluções possíveis do seu problema, tais como a descoberta do equipamento social de que podem dispor, possibilidade de estabelecer contactos com serviços sociais, obras de beneficência e empregadores; colaboração na resolução dos seus problemas, fomentando uma decisão responsável; Ajuda os indivíduos a utilizar o grupo a que pertencem para o seu próprio desenvolvimento, orientando-os para a realização de uma ação útil à sociedade, pondo em execução programas que correspondem aos seus interesses; Auxílio das famílias ou outros grupos a resolverem os seus próprios problemas, tanto quanto possível através dos seus próprios meios, e a aproveitarem os benefícios que os diferentes serviços lhes oferecem; Tomada de consciência das necessidades gerais de uma comunidade e participação na criação de serviços próprios para as resolver, em colaboração com as entidades administrativas que representam os vários grupos, de modo a contribuir para a humanização das estruturas e dos quadros sociais; Realização de estudos de carácter social e reunião de elementos para estudos interdisciplinares; Realização de trabalhos de investigação, em ordem ao aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; Aplicação de processos de atuação, tais como entrevistas, mobilização dos recursos da



comunidade, prospeção social, dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupial, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Nos termos do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do art.º 88.º da mesma Lei, entre outras definidas superiormente e referidas na Organização dos Serviços Municipais do Município, às quais correspondem o grau de complexidade funcional 3.

6 - Legislação aplicável – O presente procedimento concursal regula-se pelos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7 – O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. A posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória e nível remuneratório 16 da carreira geral de Técnico Superior a que corresponde a remuneração de 1.385,99€.

8 – Em cumprimento da alínea h) do art.º 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”.

9 – Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos, que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos de admissão:

9.1 – Os previstos no art.º 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2 – Nível habilitacional exigido – Licenciatura em Serviço Social.

9.2.1 – Não é possível substituir as habilitações por formação ou experiência profissional.

9.3 – Outros requisitos:

a) O recrutamento dos candidatos efetuar-se-á de entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do art.º 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

9.4 - 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

10 – Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

10.1 - Prazo – 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, por extrato.

10.2 – Forma – A apresentação das candidaturas é formalizada, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário-tipo, disponível na página eletrónica deste Município em www.cm-ofrades.com ou na Subunidade Orgânica Recursos Humanos, devendo ser entregues: através de correio registado com aviso de receção, endereçadas ao Presidente da Câmara Municipal de Oliveira de Frades, Largo Dr. Joaquim de Almeida, 3680-111 Oliveira de Frades, ou pessoalmente

8

nos Recursos Humanos, das 9:00 horas às 12:30 horas e das 14:00 horas às 17:30 horas, até ao termo do prazo fixado.

10.3 - A apresentação das candidaturas deverá ser em suporte de papel e acompanhada de fotocópia legível do certificado de habilitações, do Curriculum Vitae e dos documentos comprovativos da Formação e Experiência Profissional. Para os/as candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa, sob pena de exclusão.

10.4 – Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 9.1 do presente aviso, 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.

10.5 – O disposto no número anterior não impede que seja exigida aos candidatos, no caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

10.6 – As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

10.7 – No caso do candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); indicação da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir; indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira); e as classificações obtidas na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

10.8 – Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico, por motivo de operacionalidade do procedimento.

10.9 – A falta de apresentação dos documentos legalmente exigidos implica a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 5 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

11 – Métodos de seleção:

Nos termos do disposto no art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do art.º 17.º e n.º 2 do art.º 18.º ambos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

11.1 - Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são:

a) Avaliação Curricular (AC) – 50%

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 50% (como método obrigatório)

Ordenação Final (OF) = AC(50%) + EAC(50%).

12 – Descrição dos métodos de avaliação:

12.1 – Avaliação curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada na adequação às tarefas descritas na caracterização dos postos de trabalho, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a

três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

12.1.1 – Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas(HA), formação profissional(FP), experiência profissional(EP) e avaliação de desempenho(AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,30 HA + 0,20 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$

Para os trabalhadores que não tenham sido avaliados no âmbito do SIADAP, a avaliação será calculada pela fórmula:

$AC = 0,30 HA + 0,30 FP + 0,40 EP$

12.1.2 – As Habilitações Académicas (HA) referem-se ao nível de qualificação certificada pelas entidades competentes.

12.1.3 – A Formação Profissional (FP) refere-se aos cursos de formação nas áreas de atividade específicas para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

12.1.4 – A Experiência Profissional (EP) refere-se ao desempenho efetivo de funções nas áreas de atividade específicas para a qual é aberto o presente procedimento. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de atribuições, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, que se encontre devidamente justificado mediante declaração em anexo ao formulário de candidatura.

12.1.5 – A nota final da Avaliação de Desempenho (AD) é obtida através da média aritmética simples das avaliações (últimos três anos), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

12.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de sessenta minutos.

13 – Para os candidatos que não cumpram os requisitos do ponto 11.1, ou no caso de afastarem os métodos supramencionados por escrito, os métodos a aplicar são:

a) Prova Escrita de Conhecimentos; Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.

14 – Descrição dos métodos de avaliação:

14.1 – As Provas Escritas de Conhecimentos (PEC) – com uma ponderação de 70%, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, expressas numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

14.1.1 – Duração das Provas – As provas terão a duração máxima de duas horas.

14.1.2 – Programa das Provas – incidirão sobre as seguintes matérias, com possibilidade de consulta aos diplomas abaixo mencionados, desde que não anotados nem comentados e sejam apresentados em suporte de papel. Constituídas por questões de desenvolvimento, de pergunta direta e ou de escolha múltipla, incidindo sobre casos práticos no âmbito das atividades profissionais e conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências das funções, conforme se indica:

Legislação geral: Lei nº. 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na atual redação; Lei nº. 7/2009, de 12 de fevereiro – Código de Trabalho, na atual redação; Lei nº. 75/2013, de 12 de setembro – Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei nº. 4/2015, de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na atual redação; Decreto-Lei nº. 12/2024, de 10 de janeiro – Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), na atual redação.



Legislação específica: Decreto-Lei nº. 55/2020, de 12 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei nº. 87-B/2022, de 29 de dezembro – Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da ação social; Lei nº. 13/2003, de 21 de maio – Rendimento Social de Inserção, na atual redação; Portaria nº. 65/2021, de 17 de março – Operacionalização da transição de competências, em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do RSI; Portaria nº. 63/2021, de 17 de março – 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.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e em vigor. É permitida a consulta da legislação, não anotada e apenas dos diplomas indicados. Não é permitida a consulta de informação e legislação em formatos eletrónicos.

14.2 – Avaliação Psicológica – 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. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

14.3 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – como método facultativo – com uma ponderação de 30%, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de sessenta minutos.

14.4 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), quando aplicada como método obrigatório a ponderação é de 50% , e quando aplicada como método facultativo a ponderação é de 30%.

15 – Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo tais métodos de carácter eliminatório, para aqueles candidatos que obtenham, em cada método nota inferior a 9,5 valores, sendo excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

16 – Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no nº. 2 do artigo 6º. da Portaria nº. 233/2022, de 09 de setembro, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 – São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual foram notificados.

18 - Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artº. 6º. da referida Portaria.

19 – 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 os sistemas de avaliação final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

20 – O júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Dr. Ismail Cravid Nobre de Carvalho, Chefe da Divisão de Administração e Finanças;
Vogais efetivos: Drª. Carla Sofia de Almeida Carvalho, Técnica Superior (que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas ou impedimentos) e Engº. José Paulo Monteiro Loureiro, Chefe da Divisão de Ordenamento, Urbanismo, Obras Municipais, Ambiente e Serviços Urbanos.

Vogais suplentes: Dr. Manuel João Maia Tojal, Técnico Superior e Dr^a. Maria Teresa Moitas Azevedo Maia, Chefe da Unidade Orgânica de 3º. Grau Jurídica, Contencioso, Contratação e Património.

21 – A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação das seguintes fórmulas:

OF= (AC x 50%) + (EAC x 50%) ou **OF= (PEC x 70%) + AP(Apto/Não Apto) + (EACx30%)**
em que, OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; PEC - Prova Escrita de Conhecimentos, AP – Avaliação Psicológica e EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

22 – Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artº. 24º. da Portaria.


23 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Edifício dos Paços do Município e disponibilizada na sua página eletrónica, nos termos da Portaria nº. 233/2022, de 09 de setembro, assim como a lista unitária de ordenação final.

24 – Nos termos do Decreto-Lei nº. 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e nos termos do disposto no nº. 2 do artº. 3º. do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

25 – Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no nº. 5 do artº. 25º. da Portaria, se o número de candidatos aprovados, constantes na lista de ordenação final, for superior ao número de postos de trabalho publicitados no Aviso de Abertura, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo de dezoito meses a contar da data de homologação da lista de ordenação final.

26 – Nos termos do disposto no nº. 1 do artº. 11º. da Portaria nº. 233/2022, de 09 de setembro, informa-se que a publicitação integral do procedimento concursal será efetuada na Bolsa de Emprego Público, no Diário da República por extrato e na mesma data na página eletrónica do Município de Oliveira de Frades.

PAÇOS DO MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE FRADES, 06 de março de 2024
O VICE-PRESIDENTE DA CÂMARA,


(Dr. José Luís Pinheiro de Lima)