



CÂMARA MUNICIPAL DE ARRAIOLOS

AVISO

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para carreira e categoria de Técnico Superior/Assistente Social

1. - Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante designada LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Arraiolos, mediante proposta aprovada pelo órgão executivo, em reunião realizada no dia 11 de outubro de 2023, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso no Diário da República, ou da data de publicitação na Bolsa de Emprego Público, caso ocorra em momento posterior, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal deste Município, na categoria de técnico superior, da carreira geral de técnico superior, Assistente Social.

2. – Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Arraiolos e consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central a mesma informou, em 08 de novembro de 2023, que ainda não se encontra constituída a EGRA.

3. - Caracterização do posto de trabalho: Para além das funções correspondentes à carreira de Técnico Superior e categoria de Técnico Superior constantes do mapa anexo à LGTFP, compete-lhe desempenhar, designadamente, as seguintes funções:

Identificar e analisar os problemas e as necessidades de apoio social dos munícipes e comunidade educativa, elaborando o respetivo diagnóstico social; Proceder ao acompanhamento e apoio psicossocial dos munícipes e comunidade educativa, referenciados e das respetivas famílias, no quadro dos grupos sociais em que se integram, mediante a prévia elaboração de planos de intervenção social; Proceder à investigação, estudo e conceção de processos, métodos e técnicas de intervenção social; Participar com entidades parceiras na definição, promoção e concretização das políticas de intervenção social a cargo dos respetivos serviços; Definir, elaborar, executar e avaliar programas e projetos de intervenção comunitária na área de influência dos respetivos serviços. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

4. - Local de trabalho: área geográfica do Município de Arraiolos.

5. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuada de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1ª posição remuneratória, nível 16 da carreira e categoria de técnico superior, a que corresponde a remuneração de 1 385,99 € (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos).

6. - Requisitos de admissão:

Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos, previstos no artigo 17º da LGTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;

b) 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 a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7. - Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Serviço Social (na área 762 – Trabalho Social e Orientação).

– É exigido o reconhecimento de habilitações, caso se trate de cidadãos estrangeiros.

8. - Não é permitida a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional.

9. – Âmbito do recrutamento:

9.1. - O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30º LGTFP.

9.2. - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 30º da LGTFP.

9.3. - Não podem ser admitidos os 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 Arraiolos idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

10 – Formalização das candidaturas:

10.1. – As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual estará disponível no site da Câmara Municipal de Arraiolos (www.cm-arraiolos.pt), datado e assinado, podendo ser entregue pessoalmente no balcão único de atendimento até ao último dia do prazo fixado, ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Arraiolos, Praça do Município, n.º 27, 7040 - 027 Arraiolos, expedido até ao termo do prazo fixado.

Excecionalmente, por não estarem ainda criadas as condições eletrónicas para o efeito, as candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, em suporte de papel.

10.2. - A candidatura deve ser acompanhada da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

b) Currículo profissional detalhado, atualizado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal;

c) (Caso seja detentor de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Declaração emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e atualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, a posição remuneratória que detém nessa data, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;

10.3. – A não apresentação dos documentos referidos no ponto anterior até à data limite fixada para a submissão das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 15º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

10.4. – Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.5. - Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, 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 Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

10.6. – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11 – Métodos de seleção - nos termos conjugados do disposto no artigo 36º da LGTFP e nos artigos 17º, 18º, 19º, 20º e 21º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, consoante o universo dos candidatos: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, ou Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências e serão aplicados como métodos de seleção facultativos: Entrevista de Avaliação de Competências.

11.1. – Prova de conhecimentos (PC) – 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. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração máxima de duas horas. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC) são os seguintes:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

- Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;

- Diagnóstico Social de Arraiolos (<https://www.cm-arraiolos.pt>)

- Legislação que enquadra a transferência de competências no domínio da ação social para municípios: Dec. Lei 55/2020 de 12 de agosto, portaria 63/2021, 64/2021, 65/2021 e 66/2021 de 17 de março.

Todos os diplomas devem ser considerados na sua redação atual. A legislação, em papel, pode ser objeto de consulta, durante a realização da prova, desde que não anotada nem comentada.

A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 70%.

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção.

11.2. – Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A classificação do método é qualitativa (apto ou não apto), não tendo valoração na nota quantitativa final.

11.3. – Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36º da LGTFP:

11.3.1. – Avaliação Curricular (AC) - visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média simples ou ponderada, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA) ou Nível de Qualificação (NQ), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \text{ (ou NQ)} \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação:

a) 20 valores – doutoramento

b) 16 valores – mestrado ou licenciatura pré-Bolonha

c) 12 valores – licenciatura

A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas;

b) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 90 ou mais horas e menos de 150 horas;

c) 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 100 horas;

d) 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – 5 anos ou mais no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- b) 16 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- c) 12 valores – menos de 3 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- d) 8 valores – sem experiência no exercício de funções idênticas à carreira e categoria.

A Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média da avaliação relativa aos últimos três biênios, sendo graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – desempenho relevante/excelente;
- b) 15 valores – desempenho adequado;
- c) 8 valores – desempenho inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de (12) valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

A valoração deste método de seleção é de 70%.

11.3.2. – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, e expressa até às centésimas, das classificações dos elementos a avaliar.

As competências a considerar neste método de seleção são as seguintes:

- a) Orientação para os resultados;
- b) Relacionamento interpessoal;
- c) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- d) Tolerância à pressão e contrariedades;
- e) Trabalho de equipa e cooperação.

A valoração deste método de seleção é de 30%.

11.4. – Método de seleção facultativo:

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - decorrerá nos mesmos moldes que os referidos anteriormente para o mesmo método.

A ponderação, para a valoração final, deste método de seleção é de 30%.

11.5. –A utilização dos métodos de seleção é faseada nos termos do disposto nos n.ºs 1 do art.º 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, da seguinte forma:

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, convocando-se em cada tranche 10 candidatos;

- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

11.6. - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.7. – A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro:

$$OF = PC \times 70\% + AP \text{ (Apto/Não apto)} + EAC \times 30\%$$

Ou

$$OF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Sendo:

OF = Ordenação Final

PC= Prova de Conhecimentos

AP= Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

12. - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Quando os mesmos se esgotem e subsista a igualdade serão utilizados os seguintes fatores de desempate:

- 1) Maior grau de habilitação;
- 2) Data e hora da submissão da candidatura.

13. – A composição do Júri do procedimento concursal, assim como do período experimental é a seguinte:

Presidente – Maria Beatriz Antas Castor (Chefe de Divisão)

1º Vogal Efetivo – Suzana Isabel Pardal dos Santos Agoga (Técnica Superior)

2º Vogal Efetivo – Marlene Filipa Linhol Franco (Técnica Superior)

1º Vogal Suplente – Isabel Santana Curado Nunes Bizarro (Técnica Superior)

2º Vogal Suplente – Ana Margarida Costa (Dirigente intermédia 3º grau)

13.1. - Nas faltas e impedimentos o Presidente do júri, será substituído pelo primeiro vogal efetivo.

14. - Exclusão e notificação dos candidatos:

14.1. - Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

14.2. - Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

14.3. – A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet.

15. – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Arraiolos e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo, ainda, publicado, por extrato, um aviso na 2ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

16. - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2ª série do Diário da República, por extrato, no sítio da Internet do Município de Arraiolos.

17. - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade e de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18. - Validade do procedimento concursal: Válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos nos nºs 5 e 6 do artigo 25º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, pois na eventualidade da lista de ordenação final, devidamente homologada, conter um número de candidatos aprovados superior ao número de postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo período de dezoito meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final.

19. Proteção de dados pessoais: os candidatos prestam as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais no ato da candidatura, com a estrita finalidade de recolha e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o mesmo, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Arraiolos, 26 de fevereiro de 2024

A Presidente da Câmara Municipal de Arraiolos,

Sílvia Cristina Tirapicos Pinto