



Município de Vouzela
Alameda D. Duarte de Almeida, 3670-250 Vouzela
telf. 232 740 740 | fax. 232 771 513
geral@cm-vouzela.pt



AVISO

ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA AO RECRUTAMENTO DE DOIS TRABALHADORES(AS) EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO DETERMINADO, A TERMO RESOLUTIVO CERTO, CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (PROGRAMA RADAR SOCIAL)

1. Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 25 de julho de 2024, conforme previsto no artigo 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, foi aprovada a abertura de procedimento concursal para recrutamento de dois trabalhadores da carreira/categoria de Técnico Superior, áreas funcionais de Sociologia (Ref.ª A) e Educação Social (Ref.ª B), ao abrigo do disposto nos artigos 30.º e 33.º, n.º 1 do artigo 56º e alínea i), do n.º 1 do artigo 57º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação, conjugados com o artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro,

2. Consultada a Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, foi prestada em 02 de outubro de 2024, a informação de que " (...)não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no artigo 16º do DL 209/2009, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento para os postos de trabalho solicitados."

De acordo com as Soluções Interpretativas Uniformes da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, 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.

3. Pelo exposto, encontra-se aberto procedimento concursal comum para contratação a termo resolutivo certo, tempo completo, por 15 meses, com termo a 31 de março de 2026, sem possibilidade de renovação, com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, para o desempenho de funções no âmbito da medida "Radar Social – Criação de Equipas para o Projeto Piloto, Investimento RE-C03-I01 - Nova Geração de equipamentos e Respostas Sociais", apoiada pelo Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).



4. Local/ horário de trabalho: As funções serão exercidas na área do Município de Vouzela.

O horário de trabalho será de 7 horas diárias, num total de 35 horas por semana. Face às tarefas a desempenhar, poderá ser aplicada qualquer uma das modalidades de horário legalmente previstas.

5. Caracterização do posto de trabalho: As funções a desempenhar, em regime de exclusividade, são as seguintes:

Ref.ª A – Técnico Superior (área de Sociologia) – Coordenador(a):

Desempenho de funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de carácter técnico na área da Sociologia; Coordenar as ações do Plano de Ação do Radar Social, nomeadamente as fases que enquadram a intervenção do projeto: Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social e Plano de Ação, Georreferenciação Social dos territórios e execução do Plano de Ação, em estreita articulação com a Rede Social do Município; Mapear os recursos, regionais e locais; Assegurar as relações interinstitucionais no território preconizando uma ativação direta de recursos locais da Rede Social local; Gerir processos administrativos e financeiros de acompanhamento e de monitorização das ações, bem como relatórios previstos, no âmbito do Radar Social; Implementar a recolha e difusão de informação necessária à boa execução do Radar Social; Apoiar o processo e dinamização de parcerias conjuntamente com a Rede Social, no sentido do cumprimento das metas fixadas no Plano de Ação do Radar Social; Proceder à articulação com o CLAS (Conselho Local de Ação Social), na apresentação de resultados e relatórios, previstos para o efeito, a inclusão dos assuntos a tratar nas respetivas reuniões plenárias; Promover a articulação das atividades e fases do Radar Social com os parceiros locais e regionais na perspetiva de complementaridade das intervenções e da sustentabilidade do Radar Social; Dinamizar processos de negociação com os interlocutores considerados necessários à concretização dos objetivos do Radar Social; Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou família em situação de vulnerabilidade social; Realização de avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema de georreferenciação; Informação/orientação da 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 georreferenciação; Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção emergencial.

Ref.ª B – Técnico Superior (área de Educação Social):

Exercer um papel ativo junto da população, privilegiando a ação socioeducativa junto de populações de maior vulnerabilidade, tendo em conta o desenvolvimento integral dos indivíduos e das comunidades, visando a sua participação e autonomia; Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou família em situação de



vulnerabilidade social; Realização de avaliação social preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema de georreferenciação; Informação/orientação da 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 georreferenciação; Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção emergencial; Colaborar na atualização dos instrumentos de planeamento da Rede Social; Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação, com inclusão das atividades enquadradas no âmbito do Programa Radar Social.

5.1 A caracterização das funções acima descritas, não prejudica a atribuição ao trabalhador/a de funções, no âmbito do projeto, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o mesmo detenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6. Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no artigo 38º da LTFP. A posição remuneratória de referência corresponde à 1ª posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas (fixado em 1 385,99€ para o ano de 2024), não havendo lugar à negociação do posicionamento remuneratório.

7. Requisitos gerais de admissão: Face às tarefas a desempenhar e ao disposto nos artigos 17º e 18º da LTFP, considerou o júri, por unanimidade, que os/as candidatos/as deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais que abaixo se referem, até à data limite para a apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial;
- b) 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) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8. Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33º, ambos da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público, conforme deliberação do Órgão Executivo tomada na sua reunião ordinária de 25 de julho de 2024, tendo em conta os



princípios de racionalização e eficiência, designadamente, celeridade, economia processual e aproveitamento dos atos numa lógica de contenção de custos.

8.1 Nível habilitacional: Destinando-se o procedimento ao recrutamento de trabalhadores/as da carreira/categoria de Técnico Superior (grau 3 de complexidade), o nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) são os seguintes:

Ref. A – Licenciatura em Sociologia (CNAEF 312 – Sociologia e Outros Estudos)

Ref. B – Licenciatura em Educação Social (CNAEF 762 – Trabalho Social e Orientação)

8.1.1 Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

8.1.2 Os candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, deverão apresentar, sob pena de exclusão, em simultâneo, documento de reconhecimento das habilitações estrangeiras ao Sistema Educativo Português.

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

9. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as 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 procedimento.

10. Forma de apresentação da candidatura: A formalização integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada através da Plataforma de Recrutamento de Recursos Humanos, disponível em <https://recrutamento.cm-vouzela.pt>, sendo o correio eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as o constante do formulário eletrónico da candidatura.

Não serão consideradas candidaturas ou documentos entregues por outro meio.

11. Prazo de candidatura: 10 dias úteis contados do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

12. Documentos que devem acompanhar a candidatura:

A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos, em formato PDF, tendo como limite 5Mb por documento:

a) Curriculum Vitae atualizado, detalhado e assinado, mencionando, sobretudo, a experiência profissional anterior, com as datas de início e termo de cada uma das atividades, e relevante para o exercício das funções do lugar a concurso, bem como as ações de formação frequentadas, com alusão à sua duração, anexando cópias dos respetivos certificados, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

b) Certificado, ou outro documento idóneo, legível, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

12.1. No caso de o/a candidato/a já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: - A modalidade da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e desde quando, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória, sob pena de exclusão do procedimento concursal;

12.2. Os(as) trabalhadores(as) do Município de Vouzela, não necessitam de apresentar a declaração referida no ponto anterior, devendo, no entanto, referir expressamente na candidatura, que os documentos se encontram arquivados no seu processo individual;

12.3. No caso de candidatos/as com grau de incapacidade reconhecida nos termos da lei, devem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde.

O candidato deverá ainda, mencionar todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de seleção às suas capacidades de comunicação/expressão e, declarar, sob compromisso de honra, que o seu grau de incapacidade não constitui impedimento ao bom desempenho das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidata.

12.4. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato, nos termos da alínea a) do n.º 5, do artigo 15.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, sempre que tal falta impossibilite a sua avaliação ou admissão.

12.5. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

12.6 Os/as candidatos/as devem reunir os referido requisitos até à data limite de representação das respetivas candidaturas.

12.7 Apenas serão considerados os documentos redigidos em língua portuguesa.

12.8 As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas por Lei.



13. Métodos de seleção:

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36º da LTFP, no artigo 17º e n.º 2 do artigo 18º, ambos da Portaria, e serão os seguintes:

Método obrigatório:

a.1) Avaliação Curricular (AC)

Método facultativo:

a.2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

13.1 Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído/a o/a candidato/a que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

14. Parâmetros de avaliação e ponderação:

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes parâmetros de avaliação e ponderação:

A) Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação do desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

- Habilitação académica (HA);
- Formação profissional (FP);
- Experiência Profissional (EP);
- Avaliação de desempenho (AD);

Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação será obtida através de média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

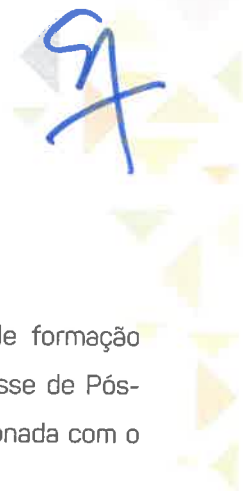
Para a valoração da Avaliação Curricular o júri deliberou adotar a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 20\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)$$

Em que:

- **HA - Habilitações Académicas**, refere-se às habilitações literárias, reconhecidas e devidamente comprovadas através de certificado de habilitações literárias, que o/a candidato/a detém à data da apresentação da candidatura, sendo avaliado da seguinte forma:

- a) Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) ----- 15 valores;
- b) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado) -----18 valores.
- c) Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)-----20 valores.



- **FP - Formação Profissional**, neste parâmetro, serão considerados os cursos e ações de formação frequentados nos últimos 5 anos e até à data de abertura do presente procedimento. A posse de Pós-graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

Serão contabilizadas as ações de formação, seminários, colóquios, palestras e outros eventos adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Ações de formação

- a) Pós-graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho ----- 20 valores
- b) Igual ou superior a 100 horas ----- 18 valores
- c) Igual ou superior a 70 horas e inferior a 100 horas de formação ----- 16 valores
- d) Igual ou superior a 50 horas e inferior a 70 horas de formação ----- 14 valores
- e) Igual ou superior a 25 horas e inferior a 50 horas de formação ----- 12 valores
- f) Igual ou superior a 1 hora e inferior a 25 horas de formação ----- 10 valores
- g) Sem participação em ações de formação ----- 0 valores

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

Apenas relevam para efeitos de contabilização, os cursos ou as ações de formação comprovados através de cópia do respetivo certificado que indique o número de horas ou de dias de duração e a sua data de realização.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da ação, considerar-se-ão as seguintes correspondências:

- Um dia – 7 horas;
- Uma semana – 35 horas;
- Um mês – 140 horas.

Não serão contabilizadas as ações de formação cujos certificados/ diplomas não mencionem a data de realização.

- **EP - Experiência Profissional**, este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na carreira e área funcional visada no presente procedimento e no grau de complexidade da mesma, em que:

- a) Experiência profissional na área a prover > 4 anos ----- 20 valores
- b) Experiência profissional na área a prover > 3 anos <= 4 anos ----- 18 valores
- c) Experiência profissional na área a prover > 2 anos e <= 3 anos ----- 16 valores



- d) Experiência profissional na área a prover > 1 ano e <= 2 anos -----14 valores
e) Experiência profissional na área a prover <= 1 ano ----- 12 valores
f) Sem experiência profissional na área a prover ----- 10 valores

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

- **AD - Avaliação de Desempenho**, este parâmetro refere-se aos candidatos/as com relação jurídica de emprego público, em que se pondera a avaliação relativa ao último ciclo avaliativo, em que o candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade igual ou idêntica às do posto de trabalho a ocupar. A classificação deste parâmetro será efetuada da seguinte forma:

- Excelente – 20 valores;
- Relevante – 16 valores;
- Adequado – 12 valores;
- Inadequado – 8 valores.

Se o/a candidato/a não tiver tido ainda qualquer avaliação no âmbito do SIADAP, será atribuída uma classificação indicativa de 12 valores.

B) Entrevista Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

A EAC será baseada na lista de competências previstas para a respetiva carreira na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, e respetivos anexos, incidindo especificamente sobre o perfil de competências definido pelo Júri do procedimento no ponto 3 da ata n.º1, datada de 25 de setembro de 2024.

A aplicação deste método será efetuada através de um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, ao qual se encontra associada uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, através de descrições comportamentais.

15. Classificação Final (CF), traduzida em Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos métodos de seleção, expressa na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$



16. Audiência Prévia:

16.1 Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria e do Código do Procedimento Administrativo (CPA), para a realização da audiência dos interessados. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar formulário próprio disponível na Plataforma de Recrutamento de Recursos Humanos.

16.2 À lista unitária de ordenação dos/as candidatos/as aprovados/as é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 4 do artigo 16º e n.º 1 do artigo 25º, ambos da Portaria, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16.3 Os/As candidatos/as, incluindo os/as que tenham sido excluídos/as no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados/as do ato de homologação da lista de ordenação final, de acordo com o n.º 3 do artigo 25º, a efetuar na plataforma eletrónica.

16.4 A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão os constantes do formulário eletrónico de candidatura.

16.5 A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada no átrio do Edifício dos Paços do Concelho, na página eletrónica da autarquia e, por extrato, na IIª série do Diário da República.

17. Outras considerações:

17.1 Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

17.2 A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à sua desistência do procedimento concursal.

17.3 Os/As candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos/as.

17.4 Com os resultados obtidos após a aplicação dos métodos de seleção, será elaborada uma lista única, com a ordenação final de todos os/as candidatos/as.

17.5 Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 24º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será efetuada pela seguinte ordem: candidato/a que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato/a com habilitação literária superior; candidato/a com maior classificação no parâmetro de avaliação da EAC: Conhecimentos Especializados e Experiência.

17.6 As quotas de emprego serão efetuadas de acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para o candidato com incapacidade igual ou superior a 60%, cuja deficiência não implique limitações funcionais para o exercício da atividade a que se candidata ou, apresentando

limitações funcionais, estas sejam superáveis através da adequação ou adaptação do posto de trabalho e ou de ajuda técnica.

18. Composição do Júri:

Presidente – Paulo Manuel Moreira de Carvalho, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira;

Vogais efetivos – Ana Sofia Dias Martins Martinho, Chefe da Unidade de Educação, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos e Carla Alexandra Rodrigues Rocha, Técnica Superior – Serviço Social.

Vogais suplentes – Cláudia Oliveira e Paiva e Viviane Freitas Silva, ambas Técnicas Superiores.

Todos os elementos do Júri são trabalhadores do mapa de pessoal do Município de Vouzela, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

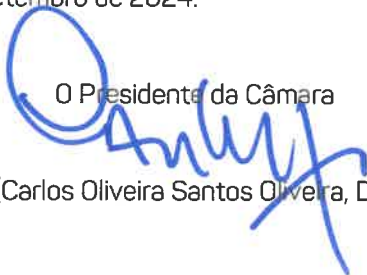
19. O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

20. Em cumprimento da al. h) do art.º 9º da Constituição da República Portuguesa, 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.

21. Proteção de Dados Pessoais: na candidatura, o/a candidato/a presta as informações e o necessário consentimento para o tratamento dos dados pessoais, no ato de candidatura e com a estrita finalidade de recolha, e integração na base de dados do procedimento concursal e pelo tempo que durar o procedimento concursal, nos termos do Regulamento Geral de Proteção de Dados.

22. Determino ainda que o presente aviso seja publicitado na Bolsa de Emprego Público, após publicitação, por extrato, na IIª série do Diário da República, nos termos do n.º 2 do artigo 33º da LTFP, conjugado com o disposto na alínea a) do n.º 1, do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Vouzela e Câmara Municipal, 25 de setembro de 2024.


O Presidente da Câmara
[Carlos Oliveira Santos Oliveira, Dr.]