



AVISO

ANTÓNIO RUI DE SOUSA GODINHO SAMPAIO, Presidente da Câmara Municipal de Góis, torna público, para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria nº 233/2022, 09 de setembro, conjugado com o preceituado nos artigos 33º e seguintes da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (LTFP), e com o artigo 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, que, por deliberações da Câmara Municipal de 14 e 28 de março de 2023, se encontra aberto por um período de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego público (BEP), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o posto de trabalho a seguir indicado:

1. Postos de trabalho:

Refª j) - 1 Técnico Superior (Serviço Social) a afetar ao Serviço de Ação Social, Formação, emprego e Juventude, do Núcleo de Desenvolvimento Social, Cultural e Económico.

2. Local do trabalho: Área do Município de Góis.

3. Caracterização do posto de trabalho:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica; elabora pareceres e projetos, com grau 3 de complexidade funcional, inseridas, nomeadamente, na área da ação social. Colabora 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; procede ao levantamento 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; procede ao 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; auxilia na 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; realiza estudos de carácter social e reúne elementos para estudos interdisciplinares; realização de trabalhos de investigação, em ordem ao aperfeiçoamento dos métodos e técnicas profissionais; aplica processos de atuação, tais como entrevista, mobilização dos recursos da comunidade, prospeção social, dinamização de potencialidades a nível individual, interpessoal e intergrupar, bem como outras funções não especificadas.

3.1. A descrição das funções referidas no ponto 3 não prejudica a atribuição ao trabalhador de outras funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LTFP.

4. Requisitos de admissão:

4.1. Os previstos no artigo 17º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por 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 das funções que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.2. 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 idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita.

4.3. Nos presentes procedimentos não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5. Âmbito do Recrutamento

5.1. Considerando os princípios da racionalização, da eficiência e da economia processual que devem presidir à atividade dos serviços públicos, o recrutamento será feito de entre candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído, nos termos do nº 4, do artigo 30º, da LTFP;

5.2. O recrutamento será efetuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação, e esgotados esses, dos restantes candidatos, conforme previsto na alínea d), do nº 1, do artigo 37º da LTFP.

6. Habilitações literárias:

Nível habilitacional mínimo exigido: Licenciatura em Serviço Social, a que corresponde o grau de complexidade 3, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, na sua atual redação.

6.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, com a respetiva candidatura, documento comprovativo da equivalência/reconhecimento dessa habilitação estrangeira a habilitação do sistema educativo português.

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

7. Posição remuneratória: de acordo com o disposto nos nºs 6 e 7, do artigo 38º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o posicionamento remuneratório é alvo de processo de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 2ª posição remuneratória da carreira/categoria de Técnico Superior - 16º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única, no montante pecuniário de 1333,35 €.

8. Consulta prévia à CIM|RC: foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que declarou que não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação.

9. Quotas de emprego: Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em



igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e informar quais os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

10. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Góis, 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.

11. Métodos de seleção:

11.1. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), para os 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 candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do nº 2 do artigo 36º da LTFP.

Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 25\%) + (AD \times 10\%)$$

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; EP = experiência profissional; FP = formação profissional; AD = avaliação de desempenho.

No caso dos candidatos que não tenham as três últimas avaliações de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HL \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (FP \times 30\%)$$

Entrevista de avaliação de competências (EAC): será valorada numa escala de 0 a 20 valores. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a

uma entidade externa. Mais definiu que as competências a analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2023, associadas à atividade do posto de trabalho em questão.

Os candidatos referidos no presente ponto podem afastar os métodos de seleção aplicáveis, devendo expressar essa opção por escrito no Formulário de Candidatura, caso em que se submeterão aos mesmos métodos de seleção dos candidatos referidos no ponto 11.2.

11.2. Prova de Conhecimentos Escrita (PCE) e Avaliação Psicológica (AP) para os restantes candidatos.

Prova de Conhecimentos Escrita (PCE), será valorada numa escala de 0 a 20 valores, terá uma duração de 90 minutos, e será constituída por quarenta questões de escolha múltipla (3/4 possibilidades de resposta) e versará sobre a seguinte legislação: Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais; Decreto-Lei nº 4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação - aprova o novo Código do Procedimento Administrativo; Lei nº 100/2019, de 6 de setembro, na sua atual redação – Estatuto do Cuidador Informal; Lei nº 50/2018, de 16 de agosto – Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias locais e Entidades Intermunicipais; Decreto-Lei nº 126-A/2017, de 6 de outubro – Prestação Social para a Inclusão; Decreto-Lei nº 55/2020, de 12 de agosto, na sua atual redação – Competências dos Órgãos Municipais e das Entidades Intermunicipais no Domínio da Ação Social; Portaria nº 32/2023, de 20 de janeiro – Procede à atualização do valor do RSI para o ano de 2023; Portaria nº 298/2022, de 16 de dezembro – Procede à Atualização Anual do Valor do Indexante dos Apoios Sociais (IAS); Portaria nº 63/2021, de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas a) e e) do nº 1 do artigo 3º e do artigo 10º do Decreto-Lei nº 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 nº 64/2021, de 17 de março - Define, nos termos da alínea h) do nº 1 do artigo 3º e do artigo 8º do Decreto-Lei nº 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 nº 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 RSI para as câmaras municipais, tendo em consideração o disposto na alínea f) do nº 1 do artigo 3º e no artigo 11º do Decreto-Lei nº 55/2020, de 12 de agosto; Portaria nº 66/2021, de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas b), c) e i) do nº 1 e da alínea b) do nº 2 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 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; Portaria nº 67/2021, de 17 de março, com possibilidade de consulta, apenas em suporte de papel, não sendo permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico.

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. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

12. Ordenação Final (OF):

No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36.º da LTFP (ponto 11.1 do presente aviso), a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte formula:

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

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores (arredondado às centésimas).

No caso dos restantes candidatos (ponto 11.2 do presente aviso), a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte formula:

$$OF = PCE (100\%) + AP (apto)$$

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores.

13. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria,

prevalece o candidato que tenha mais experiência profissional, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.

14. Composição do júri:

Efetivos: Presidente: Rui Jorge Tavares de Sousa Neves Dias; Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente da Câmara Municipal de Góis; 1º vogal: Alexandra Isabel Carneiro Pimentel Sousa da Silva, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis; 2º vogal: Ana Sofia Bandeira Dias Nogueira, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis.

Suplentes: 1º Vogal: Marta Raquel Garcia Alves, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis; 2º Vogal: Andreia Rafaela Gaspar Vidal, Técnica Superior da Câmara Municipal de Góis.

15. As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final serão disponibilizados na plataforma informática do Município de Góis, em www.cm-gois.pt, na área “Recursos Humanos, Pessoal/recrutamento”.

15.1. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora, bem como na plataforma eletrónica de recrutamento disponível através da página eletrónica do Município de Góis, em www.cm-gois.pt, na área “Recursos Humanos, Pessoal/recrutamento”.

16. Forma e prazo da candidatura: Apenas serão consideradas as candidaturas formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento disponível na página eletrónica do município, em www.cm-gois.pt, na área “Recursos Humanos, Pessoal/recrutamento”, mediante o preenchimento do “formulário” eletrónico de candidatura ao procedimento concursal e anexação dos documentos que instruem a candidatura. O prazo para apresentação das candidaturas, decorre durante 10 dias úteis, contados do dia seguinte à publicitação do presente procedimento concursal na Bolsa de Emprego Público (BEP).

16.1. Ao “formulário” eletrónico de candidatura, devidamente preenchido na plataforma eletrónica do Município de Góis, deverão ser anexados os seguintes documentos:

a) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, do qual conste designadamente, identificação completa, habilitações literárias, experiência profissional, com



indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional;

b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias.

c) Documentos comprovativos dos factos referidos no *curriculum vitae*, designadamente os comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar a que se candidata e comprovativos da experiência profissional, sendo que, a falta de apresentação desses documentos determinará a não consideração desses factos.

d) No caso de candidato com vínculo de emprego público, declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra integrado, descrição das funções desempenhadas ou que desempenhou por último, no caso de trabalhadores em requalificação, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, e avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos.

16.2. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos adicionais comprovativos das suas declarações, ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada.

17. Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. Consideram-se os candidatos notificados das deliberações tomadas no dia útil seguinte ao envio da comunicação eletrónica.

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

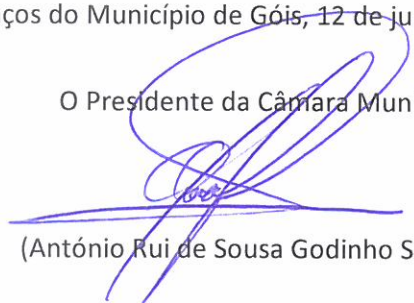
19. A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Góis e disponibilizada na plataforma eletrónica do Município de Góis, na área “Recursos Humanos, Pessoal/recrutamento”, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

20. A Câmara Municipal de Góis, na qualidade de entidade empregadora pública, irá tratar os seus dados pessoais no âmbito do presente processo de recrutamento.



Paços do Município de Góis, 12 de junho de 2023

O Presidente da Câmara Municipal


(António Rui de Sousa Godinho Sampaio)