MUNICÍPIO DE MONFORTE

**AVISO**

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior (Serviço Social).

1-Faz-se público que, do disposto nos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e do disposto no n.º 4 do artigo 11.º, da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público, que por deliberação da Câmara Municipal nº, 180, de 15 de maio de 2024, e despacho do Senhor Presidente da Câmara, datado de 06 de junho do mesmo ano, se encontra aberto o procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho de Técnico Superior (Serviço Social).

2-Prazo de candidaruras:10 (dez) dias úteis a contar da publicação no Diário da República e da publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP).

3-Caraterização do posto de trabalho: Caraterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado e em vigor:

a) Continuar a implementação das tarefas resultantes da transferência de competências elencadas no Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 23/2022, de 14 de fevereiro, nomeadamente, assegurar o serviço de atendimento e de acompanhamento social;

b) Elaborar relatórios de diagnóstico técnico e acompanhamento e de atribuição de prestações pecuniárias de caráter eventual em situações de carência económica e risco social;

c) Celebrar e acompanhar os contratos de inserção dos beneficiários do rendimento social de inserção;

d) Desempenhar outras tarefas necessárias ao serviço de Ação Social e Habitação, nomeadamente no desenvolvimento de projetos sociais, prestação de assistência e acompanhamento aos utentes, dinamização de programas de desenvolvimento social, participação em candidaturas sociais e de promoção da igualdade de oportunidades e de género e colaboração com outros serviços, entre outros.

4-Não estão constituídas reservas de recrutamento nesta categoria no Município de Monforte;
5-De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais. «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».
6-Legislação aplicável: O presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente, Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2005, de 07 de janeiro, na sua redação atualizada e Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro.
7-Prazo de validade: O procedimento é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.
8-Local de trabalho: Área do Concelho de Monforte.
9-Forma de apresentação de candidaturas
Por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via, o formulário de candidatura, de utilização obrigatória, encontrando-se disponível na página eletrónica do Município de Monforte em www.cm-monforte.pt nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como na Subunidade Orgânica Gestão de Recursos Humanos, as candidaturas deverão ser entregues diretamente nos Recursos Humanos, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Monforte Praça da República n.º 115, Apartado 4 7450-909 Monforte.
10-Requisitos gerais de admissão – Os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, que satisfaçam os seguintes requisitos:

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

11- O candidato deverá identificar no formulário os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar;
b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil e endereço postal e eletrónico caso exista;
d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos;
e) Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, quando aplicável;
f) No caso de candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação /expressão;
g) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

12-Posicionamento remuneratório: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP correspondente à posição 1 – nível 16 cuja remuneração é €1.442,57 (mil quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos) valor da Tabela Remuneratória Única, da carreira/categoria de Técnico Superior.

13-Métodos de seleção:

Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valoração final:

13.1 No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho correspondente ao procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação em que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a) Avaliação curricular;
b) Entrevista de avaliação de competências;
c) Prova de conhecimentos.

13.2. A classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC (50%) +EAC (25%) + PC (25%)

Em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
PC = Prova de Conhecimentos

13.3 Os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, no momento da candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, que a seguir se discriminam.

13. 4 No recrutamento dos candidatos não previstos no ponto 13.1, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:
a) Prova de conhecimentos;
b) Avaliação Psicológica;
c) Avaliação Curricular.
13.5 A classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:
CF = PC (55%) + AC (45%)
Em que:
CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos
AC = Avaliação Curricular
13.6 Cada um dos métodos é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, ou na avaliação psicológica a menção de "não apto", não lhe sendo aplicado o método seguinte.
13.7 Só serão admitidos ao Procedimento concursal os candidatos que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Serviço Social.
14. Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:
14.1 Avaliação curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções e avaliação de desempenho obtida;
14.1.1. Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:
AC = (20% x HA) + (30% x FP) + (40% x EP) + (10% AD), sendo:
AC = Avaliação curricular
HA = Habilitação Académica, ou a nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
EP = Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
AD = Avaliação de Desempenho, relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho.
14.1.2. AS Habilitações Académicas (HA) são pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa;

Licenciatura em Serviço Social – 19 valores
Mestrado e/ou Doutoramento em Serviço Social – 20 valores
Não serão consideradas habilitações académicas diferentes de Serviço Social.
14.1.3 A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Sem ações de formação = 10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a temática do serviço social, com duração total até 30 horas = 12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a temática do serviço social, com duração total de 31 horas a 100 horas = 12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a temática do serviço social, com duração total de 101 horas a 150 horas = 14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a temática do serviço social, com duração total de 151 horas a 200 horas = 16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a temática do serviço social, com duração total de 201 ou mais horas = 18 valores
Formação certificada do Instituto de Segurança Social no âmbito da transferência de competências para as autarquias locais, na área do AAS e RSI = 20 valores.
Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente a duração e data da realização, bem como a relação com a temática da área de serviço social. Sempre que o certificado não refira o número de horas considera-se que cada dia equivale a 7 horas, cada semana 35 horas.
14.1.4. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Inferior a 1 ano = 10 valores;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 6 anos = 12 valores;
Igual ou superior a 6 anos = 14 valores;
Até10 anos de experiência no atendimento/apoio psicossocial às famílias de RSI = 18 valores;
Mais de 10 anos de experiência no atendimento/apoio psicossocial às famílias de RSI = 20 valores.
Apenas é considerado a experiência profissional desde que devidamente comprovada.
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 declarações a emitir pelos serviços de origem.
14.1.5. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Desempenho inadequado = 4 valores;
Desempenho regular/adequado = 14 valores;
Desempenho relevante/bom/muito bom = 16 valores;
Desempenho excelente = 20 valores;

Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho = 14 valores.

14.2 Entrevista de avaliação de competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método o qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.

A entrevista será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Orientação para os resultados; Orientação para a mudança e inovação; Organização, planeamento e gestão de projetos; competências pessoais: análise crítica e resolução de problemas; Comunicação; Iniciativa; Orientação para a inclusão; Inteligência emocional; competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.

As competências foram selecionadas a partir da lista que consta da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo as constantes do perfil de grau de complexidade funcional 3.

14.3 Prova de conhecimentos – Visa avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, os conhecimentos académicos e ou profissionais e capacidades para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado uso da língua portuguesa.

14.3.1 A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica sobre assuntos de natureza variada diretamente relacionados com a função a exercer e as obrigações do trabalhador em funções públicas, efetuada em suporte de papel, com a duração de 60 minutos, composta por dois grupos, um de perguntas de desenvolvimento, cotadas no conjunto em 10 valores e outro com perguntas de escolha múltipla ou resposta sucinta, cotadas no conjunto em 10 valores.

14.3.2 A legislação necessária à preparação dos temas será a seguinte:

Lei 35/2013, de vinte de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

Lei 75/2013, de doze de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais);

Decreto-Lei 4/2015, de sete de janeiro (Código do Procedimento Administrativo);

Lei 70/2010, de 16 junho (Regras para a determinação da condição de recursos a ter em conta na atribuição e manutenção das prestações (que procede ás alterações de atribuição no RSI))

Decreto-Lei 115/2006, de 14 junho – (Regulamenta a rede social, definindo o funcionamento e as competências dos seus órgãos, bem como os princípios e regras subjacentes aos instrumentos de planeamento que lhe estão associados);
Lei n.º 4/2007, de 16 de janeiro – (As bases gerais do sistema de segurança social);
Portaria n.º 257/2012, de 27 de agosto – (Estabelece as normas de execução da Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, que institui o rendimento social de inserção e procede à fixação do valor do rendimento social de inserção (RSI));
Lei n.º 13/2003, de 21 de maio;
Decreto-Lei n.º 13/2013, de 25 de janeiro – (Determina o valor do rendimento social de inserção (RSI));
Portaria 188/2014 de 18 de setembro – (Regulamenta as condições de organização e de funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social);
Lei nº 81/2014 de 19 de dezembro (regime do arrendamento apoiado para habitação);
Lei n. º37/2018 de 4 de junho - 1.º DIREITO – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação;
Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto - Lei Quadro - Transferência de Competências para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais;
Portaria n.º 230/2018 de 17 de agosto - Regulamenta o Decreto-Lei n.º37/2018, de 4 de junho, que estabelece o 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação;
Decreto-Lei n.º 101/2018 de 29 de novembro - Transferência de competências na área da violência doméstica;
Decreto-Lei n.º 104/2018 de 29 de novembro - Transferência de competências no âmbito dos centros locais de apoio ao migrante;
Decreto-lei nº 105/2018, de 29 novembro, concretiza o quadro de competências para os órgãos municipais no domínio da habitação;
Resolução de Conselho de Ministros n.º 50-A/2018 - Estabelece o sentido estratégico, objetivos e instrumentos de atuação para uma Nova Geração de Políticas de Habitação (NGPH);
Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro, estabelece regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos;
Lei n.º 83/2019 de 3 de setembro - Lei de Bases da Habitação;
Portaria n.º 371/2019, de 14 de outubro, Linha Nacional de Emergência Social (LNES);
Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais, no domínio da Ação Social;
Portaria nº 63/2021, de 17 março – Regula o disposto nas alíneas a) e e) do nº 1 do artigo 3º e do artigo 10 do Decreto-Lei nº 55/2020, de 12 de agosto, nomeadamente os termos de operacionalização de 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 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 n.º 1 do artigo 3.º e no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto;
Regulamento n.º 33/2025, de 8 de janeiro - Aprova o Regulamento Municipal de Atribuição de Prestações Pecuniárias de Caráter Eventual em Situações de Carência Económica e de Risco Social do Município de Monforte.
Regulamento;
Regulamento Municipal de atribuição de bolsas de estudo do Município de Monforte;
Regulamento do Cartão Municipal do Idoso do Município de Monforte;
Regulamento de alienação dos fogos do município aos seus arrendatários e de alienação de fogos devolutos do Município de Monforte.
14.4 Avaliação Psicológica - Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas 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. A avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. Pode ser realizada através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade antes referida.
A avaliação psicológica é valorada através das menções de Ato e Não Apto. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado tem a validade de 24 meses, contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final, podendo nesse período ser aproveitada para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.
15-Composição do Júri:
Presidente: Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição, Dirigente Intermédio de 2.º Grau da UOA (Unidade Orgânica de 2,º Grau Administrativa), em regime de substituição do Município de Monforte;
Vogais efetivos: Célia Cristina Teixeira Balela Ferreira, Técnica Superior (Serviço Social) do Município de Fronteira, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sara Cristina Remédios Gomes, Dirigente Intermédio de 3.º grau da UOFASH (Unidade Orgânica Flexível de Ação Social e Habitação), em regime de substituição do Município de Monforte;
Vogais suplentes: Vera Maria Pinguinhas Cordeiro Pegacha, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da UOFEGPE (Unidade Orgânica Flexível de Educação e Gestão do

Parque Escolar) e Lina Maria Barreto Barroqueiro, Dirigente Intermédio de 2.º Grau da UOFUOSU (Unidade Orgânica Flexível de Urbanismo Obras e Serviços Urbanos).

16- Publicitação: o presente procedimento será publicitado na 2ª. Série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego e na Página Eletrónica do Município de Monforte (artigo 11º., nº.1, da Portaria nº. 233/2002, de 09 de setembro.

17- Em cumprimento da alínea h), do artigo 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.

Município de Monforte, 05 de maio de 2025

O PRESIDENTE DA CÂMARA

Gonçalo Nuno Lagem