



## Município de Guimarães

### Aviso

#### Contratação a termo resolutivo certo de técnicos superiores

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com a subalínea iii) da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, torna-se público que se encontram abertos, conforme despacho do Vereador de Recursos Humanos, datado de 9 de abril de 2024, pelo prazo de **10 dias úteis**, contados da data da publicação do presente aviso, procedimentos concursais comuns para recrutamento, na modalidade de **contrato de trabalho a termo resolutivo certo**, ao abrigo do disposto na alínea i) do n.º 1 do artigo 57.º da LTFP, no âmbito da candidatura PRR-RE-C03-i01-07-000108, Tipologia de Operação TO 1.3. Radar Social – Criação de Equipas para Projeto Piloto, para preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

Ref.º 01/2024 – **1 Técnico superior - Licenciado em Psicologia;**

Ref.º 02/2024 - **1 Técnico superior - Licenciado em Sociologia;**

Ref.º 03/2024 - **1 Técnico superior - Licenciado em Serviço Social;**

Ref.º 04/2024 - **1 Técnico superior - Licenciado em Estatística;**

Ref.º 05/2024 - **1 Coordenador de Projeto - Licenciado em Sociologia;**

O recrutamento foi autorizado pela Câmara Municipal, por deliberação de 14 de março de 2024, que aprovou o mapa anual de recrutamentos, publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 68, de 5 de abril através do Despacho n.º 3741/2024.

Não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

**1) Local de trabalho:** As funções dos postos de trabalho mencionados serão exercidas no Município de Guimarães, afetos à seguinte unidade orgânica, de acordo com a estrutura organizacional em vigor: Departamento de Intervenção Social/Divisão para a Coesão e Desenvolvimento Social.

#### **2) Caracterização dos postos de trabalho:**

Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social (PDS) e Plano de Ação; mapear os recursos, regionais e locais, em articulação com as cartas sociais municipais; implementar um sistema integrado de georreferenciação social de âmbito municipal que identifique, pessoas, famílias e grupos, em situação de vulnerabilidade social e/ou em risco de pobreza e exclusão social; promover e georreferenciar recursos, respostas e soluções, a nível local/regional; executar o Plano de Ação tendo por referência as atividades definidas para cada área formação. Ao coordenador compete, para além das funções referidas, representar a equipa em reuniões, assegurar a articulação entre a Equipa do “Radar Social” e os demais intervenientes na execução do projeto, reportar os relatórios realizados pela equipa, definir o planeamento e calendarização das atividades; promover a realização de ações de formação adequadas e necessárias aos objetivos da equipa do “Radar Social”.



**3) Posição Remuneratória:** A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP.

Ref.ª 01/2024 a 04/2024 - Posição remuneratória de referência corresponde à 1ª posição da carreira e categoria de técnico superior, nível 16 da tabela remuneratória única, com a remuneração base mensal de 1.385,99€;

Ref.ª 5/2024 - Posição remuneratória de referência entre a 2ª e 3ª posição da carreira e categoria de técnico superior, nível 24 da tabela remuneratória única, com a remuneração base mensal de 1.807,04€;

**4) Requisitos de admissão:** Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- 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.

**5) Nível habilitacional:**

Ref.ª 01/2024 – licenciatura ou grau académico superior na área de Psicologia, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), 311 – Psicologia;

Ref.ª 02/2024 e 05/2024 – licenciatura ou grau académico superior na área de Sociologia, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), 312 – Sociologia e Outros Estudos;

Ref.ª 03/2024 – licenciatura ou grau académico superior na área de Serviço Social, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), 762 – Trabalho Social e Orientação;

Ref.ª 04/2024 - licenciatura ou grau académico superior na área de Estatística, cuja área de educação e formação académica corresponde à identificada na Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF), 462 – Estatística;

**6) Outros requisitos:** Para o posto com a Ref.ª 01/2024 - Inscrição na Ordem dos Psicólogos como membro efetivo.

**7) Âmbito do recrutamento:** De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público.

**8) Apresentação das candidaturas:**

**8.1. Prazo de candidatura** - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.



**8.2. Forma:** As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em <https://recrutamento.cm-guimaraes.pt/>, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

**8.3.** Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas por outra forma ou suporte.

**9) Documentação exigida:**

**9.1.** A candidatura deve ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Certificado de habilitações académicas;
- b) Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado;
- c) Declarações comprovativas da experiência profissional indicada no curriculum vitae;
- d) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae;
- e) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido e respetiva remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;
- f) Para o posto de trabalho com a Ref.ª 01/2024, comprovativo de inscrição na Ordem dos Psicólogos como membro efetivo.

**9.2.** A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

**9.3.** Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e limite constantes do ponto 10 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

**9.4.** Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

**9.5.** Os candidatos possuidores de habilitações académicas obtidas em país estrangeiro devem apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

**10) Métodos de Seleção:**

**10.1.** De acordo com o disposto no nº 6 do artigo 36.º da LTFP, será aplicado um único método de seleção obrigatório - Avaliação Curricular - e um método de seleção complementar – Entrevista de Avaliação de Competências.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos



candidatos que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (70\%) + EAC (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

**9.2. Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definindo-se os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

$$AC = HA (20\%) + FP (30\%) + EP (45\%) + AD (5\%)$$

**HA - Habilitações Académicas:** é ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação.

Grau académico	Classificação
Doutoramento	20 valores
Mestrado	16 valores
Licenciatura	14 valores

**FP - Formação Profissional:** é considerada a formação profissional certificada diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizados no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos dez anos e contabilizada em horas de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 200 horas de formação	20 valores
Mais de 100 até 200 horas de formação	16 valores
Mais de 50 até 100 horas de formação	14 valores
Mais de 24 até 50 horas de formação	12 valores
Até 24 horas de formação	10 valores
Sem formação	0 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (**FP**) são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a 6 horas.

A não entrega dos comprovativos das ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.



**EP - Experiência Profissional:** é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a tabela seguinte, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 12 anos de tempo de serviço	20 valores
Mais de 8 até 12 anos de tempo de serviço	16 valores
Mais de 5 até 8 anos de tempo de serviço	14 valores
Mais de 3 até 5 anos de tempo de serviço	12 valores
Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço	10 valores
Até 1 ano de tempo de serviço	8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo, que refira expressamente o período de duração e contenha a descrição das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário, o júri pode, ao abrigo do nº 3 do artigo 15º da Portaria, requerer ao candidato a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

**AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP:** é considerada a avaliação do desempenho obtida no último período avaliativo (2021-2022). De acordo com as menções previstas no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Com avaliação de desempenho:

Desempenho Excelente	20 valores
Desempenho Relevante	16 valores
Desempenho Adequado	12 valores
Desempenho Inadequado	8 valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato - 12 valores

**10.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Ref.ª 01/2024 a 04/2024: São avaliadas as seguintes competências: responsabilidade e compromisso com o serviço, relacionamento interpessoal, análise da informação e sentido crítico, inovação e qualidade, orientação para o serviço público.

Ref.ª 05/2024: São avaliadas as seguintes competências: liderança e gestão de equipas de trabalho, responsabilidade e compromisso com o serviço, análise da informação e sentido crítico, orientação para o serviço público e competências de organização e planeamento.

**11)** De acordo com o artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como com o despacho de 9 de abril de 2024, poderá vir a optar-se pela utilização faseada dos métodos de seleção, por razões de eficiência



e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. No caso de opção pela utilização faseada dos métodos de seleção, os candidatos com nota superior a 9,5 valores na avaliação curricular poderão ficar dispensados da aplicação do método de seleção – entrevista de avaliação de competências, considerando-se excluídos.

**12)** Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria; subsistindo o empate, são utilizados os critérios de preferência definidos nas atas nº 1 de cada um dos procedimentos.

**13)** As atas dos júris onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são publicitadas na página eletrónica do Município.

**14)** A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 22.º da referida Portaria.

**15)** As listas unitárias de ordenação final, após homologação, são afixadas em local visível e público das instalações do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

**16)** As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022.

**17)** Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º 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.

**18)** Composição e identificação do júri que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no artigo 9.º da Portaria:

Presidente: Alexandra Isabel Quinta Cunha, chefe da Divisão para a Coesão e Desenvolvimento Social

Vogais Efetivos: Mécia Patrícia Magalhães Vieira, técnica superior e Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno, técnica superior

Vogais Suplentes: Helena Isabel Barbosa Baptista, técnica superior e Inês Correia Durão, chefe da Divisão de Gestão e Recursos Humanos, em regime de substituição.

A presidente do júri será substituída, nas suas faltas e impedimentos, pela primeira vogal efetiva.

Paços do Concelho de Guimarães.

O Vereador de Recursos Humanos,  
(por delegação de competências conforme despacho de 21/10/2021)

Assinatura digitalizada: Paulo Rui Lopes Pereira Silva (2362)  
VEREADOR  
29-05-2024