

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202307/0612
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal de Gouveia
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Técnico Superior
Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3
Remuneração: € 1.333,35
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, nomeadamente nos processos de proteção de saúde do Município, bem como outras funções inerentes não especificadas

Requisitos de Admissão

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

- 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 indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Serviço Social (CNAEF 760- Serviços Sociais)

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Ciências Sociais	Serviço Social

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Gouveia	1	Av. 25 de Abril	Gouveia	6290554 GOUVEIA	Guarda	Gouveia

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>.

Contacto: rhumanos@cm-gouveia.pt

Data Publicitação: 2023-07-26

Data Limite: 2023-08-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso (extrato) n.º 14006/2023, Diário da República, 2.ª série, n.º 142 de 24 de julho de 2023

Texto Publicado em Jornal Oficial: 1. Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna -se público que por despacho de 28 de junho do Presidente da Câmara se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis, a contar da publicação integral do aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento do posto de trabalho infra identificado do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Gouveia, assim como constituição de reserva de recrutamento no âmbito do procedimento. 2. Caraterização do posto de trabalho, conforme mapa de pessoal de 2023 do Município de Gouveia, aprovado por deliberação de Reunião de câmara e Assembleia Municipal, datadas de 28.11.2022 e 19.12.2022, respetivamente. 2.1 Referência A - Ação Social 1(um) posto de trabalho na carreira de Técnico Superior de Ação Social, na área funcional de Ação Social, com exigência habilitacional de licenciatura em Serviço Social (CNAEF 760-Serviços Sociais), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, para o Setor de Proteção da Saúde Humana, integrado na Unidade de Educação e Desenvolvimento Social; 3. Ao abrigo do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação, informa-se que a publicitação integral do procedimento concursal será também efetuada em www.bep.gov.pt e na plataforma de recrutamento do Município de Gouveia <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>. Observações 1. Por despacho de 28 de junho do Presidente da Câmara encontra-se aberto, pelo prazo de 15 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. 2. Procedimentos prévios: Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste Município. Consultada a CIMBSE, esta informou, em síntese, que até à presente data a EGRA ainda não se encontra constituída, e que não dispõe de trabalhadores em reserva de recrutamento nas áreas de recrutamento objeto do presente procedimento concursal. 3. Caraterização do posto de trabalho conforme Mapa de Pessoal para 2023 do Município de Gouveia aprovado por deliberação de Reunião de câmara e Assembleia Municipal, datadas de 28.11.2022, 19.12.2022, respetivamente e por despacho por mim proferido de 08 de março de 2023, do qual consta o Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados para 2023: Referência A: 1 Técnico Superior da área funcional de Ação Social: "Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, nomeadamente nos processos de proteção de saúde do Município, bem como outras funções inerentes não especificadas". 4. Local de trabalho: Câmara Municipal de Gouveia 5. Determinação do posicionamento remuneratório: o posicionamento

remuneratório, comum a todos os concursos: de acordo com o estabelecido no art.º 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, em conjugação com o estipulado na alínea e) do nº 3 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a posição remuneratória de referência é a 2.ª posição remuneratória, nível 16 da tabela remuneratória única, a que corresponde a remuneração de €1.333,35 (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos).

5.1. - Os/as candidatos/as detentores/as de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Gouveia da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

6. Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

7. Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Gouveia idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8. Os requisitos de admissão são: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.1. Nível habilitacional: a) Licenciatura ou grau académico superior em Serviço Social (CNAEF 760 - Serviços Sociais); 8.2. Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

9. Informa-se que a publicitação integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>.

9.1. Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizada a plataforma eletrónica ou o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura.

10. A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1 Mb por documento; a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão; b) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas. c) Declaração(ões)/documento(s) de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher; d) Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

10.1. A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.1.1. Só é admissível a apresentação de candidaturas através da plataforma digital de recrutamento em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>;

11. Os/as candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal de Gouveia ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12. Métodos de seleção: a) Prova de Conhecimentos; b) Avaliação Psicológica; c) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como método facultativo.

12.1. Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como o recrutamento de candidatos/as em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade os métodos de seleção são: a) Avaliação Curricular (AC); b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

12.2. Num primeiro momento, aplicação dos métodos de seleção à totalidade dos/as candidatos/as, apenas do primeiro

método obrigatório (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular); 12.3. Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos/as os/as candidatos/as que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 12.4. De acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 50 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. 12.5. Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será escrito, de realização individual, de natureza teórica e efetuado em suporte papel e será classificado em regime de anonimato. Pode ser constituído por um conjunto de questões de escolha múltipla, questões de desenvolvimento e questões diretas, apenas sendo autorizada a consulta da legislação, não anotada, em suporte papel, a seguir indicada. A prova terá a duração máxima de 120 minutos e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. A realização da prova estará igualmente sujeita ao cumprimento das seguintes regras: 1. A resolução da prova é feita em folhas fornecidas pelo Município de Gouveia; 2. Deve utilizar apenas caneta ou esferográfica de tinta azul ou preta permanente; 3. Não é permitido o uso de corretor; 4. Em caso de engano, deve riscar aquilo que pretende que não seja classificado; 5. Para cada resposta, identifique corretamente o grupo e o item; 6. Apresente as suas respostas de forma legível; 7. Apresente apenas uma resposta para cada item; 8. As cotações dos itens encontram-se no final do enunciado da prova; 9. Os telemóveis, outros aparelhos eletrónicos com funcionalidades similares ou computador portátil, devem ser desligados e entregues ao responsável pela vigilância da prova, sendo que o seu uso indevido é considerado fraude e implica a anulação da prova; 10. Não pode ter consigo qualquer material não autorizado; 11. Não pode falar durante a prova, nem copiar; 12. Qualquer uma destas ações pode justificar a anulação da prova; 13. Qualquer forma de desrespeito pelas instruções fornecidas é motivo de anulação da prova. 12.5.1. Os/as candidatos/as que compareçam no local definido para a realização da prova de conhecimentos com um atraso igual ou superior a 15 minutos não poderão realizar este método de seleção, equivalendo esse atraso a falta de comparecimento. 12.5.2. Legislação necessária à sua realização: devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. Bibliografia / Legislação comum • Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pelo Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; • Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; • Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; • Decreto-lei n.º 66-B/2007, 28 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 66-B/2012 de 28 de dezembro, adaptado à Administração pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, 4 de setembro, todos na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública; • Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; • Decreto-lei n.º 135/1999, 22 de abril, na sua atual redação - Medidas de Modernização Administrativa; • Regulamento (EU) 2016/279 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, cuja execução na ordem jurídica nacional decorre da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na sua redação atual- Regulamento Geral de Proteção de Dados. Bibliografia/Legislação Específica: • Carvalho, M. I. (2016). Ética Aplicada ao Serviço Social. Dilemas e Práticas Profissionais. Lisboa: Pactor • Carvalho, M. I. & Pinto, C. (2014). Serviço Social: teorias e práticas. Lisboa: Pactor • Serrano, G. P. (2008). Elaboração de projetos sociais: casos práticos. Porto: Porto Editora • Sousa, P. & D'Almeida, J. L. (2016). Avaliação Diagnóstica na Prática do Serviço Social. Viseu: Psicossoma • Fialho, J. (2021). Manual para a Intervenção Social - Da teoria à ação. Lisboa: Edições Sílabo (2021) de Joaquim Fialho • Decreto-Lei n.º 55/2020, 12 de agosto, na sua atual redação - Transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da Ação Social • Portaria n.º 188/2014, 18 de setembro, na sua atual redação - Regulamenta as condições de organização e funcionamento do Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS) •

Portaria n.º 63/2021, de 17 de março, na sua atual redação - Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria do serviço de atendimento e acompanhamento social (SAAS) de pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade e exclusão social para as Câmaras Municipais • Portaria n.º 65/2021, 17 de março, na sua atual redação - Estabelece os termos da operacionalização da transição de competências em matéria de celebração e acompanhamento dos contratos de inserção dos beneficiários do Rendimento Social de Inserção (RSI) para as Câmaras Municipais • Lei n.º 13/2003, de 21 de maio, na sua atual redação - institui o Rendimento Social de Inserção • 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 RSI • Decreto-Lei n.º 70/2010, de 16 de junho, na sua atual redação - Lei da condição de recursos • Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de setembro - 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 147/99, de 01 de setembro na sua atual redação – Lei de Proteção de crianças e Jovens em Perigo • Portaria n.º 66/2021, de 17 de março, na sua atual redação – regula 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 • Decreto-Lei n.º 37/2018, de 04 de junho, na sua atual redação - Estabelece o 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação • Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho, na sua atual redação - 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, em desenvolvimento do regime jurídico de transferência de competências para as autarquias locais • Resolução de Conselho de Ministros n.º 3/2023, de 17 de janeiro - Aprova o Plano de Ação da Garantia para a Infância 2022-2030 • Regulamento Municipal - Regulamento Projeto "Gouveia Social". URL: <http://www.cm-gouveia.pt/wp-content/uploads/2019/02/Regulamento-Gouveia-Social.pdf> • Regulamento Municipal - Regulamento Incentivo à Natalidade e Apoio à Família. URL: <https://www.cm-gouveia.pt/wp-content/uploads/2019/01/1Regulamento-Incentivo-%C3%A0-Natalidade-e-Apoio-%C3%A0-Fam%C3%ADlia.pdf> • Regulamento Municipal - Regulamento Fundo Municipal de Emergência Social. URL: <https://www.cm-gouveia.pt/wp-content/uploads/2019/01/Regulamento-Fundo-Municipal-de-Emerg%C3%Aancia-Social.pdf> 12.6. Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato/a submetido/a a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção. 12.7. Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simples das 5 classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (20A + 20B + 10C + 10D + 20E + 20F) / 100$ A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. B. Iniciativa e Autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. C. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. E. Comunicação: visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. F. Conhecimentos Especializados e Experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao

adequado desempenho de funções. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade de evidência/ demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente;
- 18 Valores: Nível Muito Bom;
- 16 Valores: Nível Bom;
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante;
- 12 Valores: Nível Satisfaz;
- 10 Valores: Nível Suficiente;
- 8 Valores: Nível Fraco;
- 4 Valores: Nível Insuficiente.

12.8. Avaliação Curricular: visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (15HA + 30FP + 30EP + 25AD) / 100$ Em que as Habilitações Académicas (HA) serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores: Habilitações Académicas:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho – 18 valores
- Habilitação académica de grau superior para o posto de trabalho – 20 valores

A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - 10 Valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 60 horas - 12 Valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas - 14 Valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 100 horas - 16 Valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas - 18 Valores
- Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e relacionados com o posto de trabalho - 20 Valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. A Experiência Profissional (EP) será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Valoração da Experiência Profissional:

- Sem experiência - 08 Valores
- Experiência < 1 ano - 10 Valores
- Experiência \geq 1 ano e < 3 anos - 12 Valores
- Experiência \geq 3 anos e < 5 anos - 14 Valores
- Experiência \geq 5 anos e < 7 anos - 16 Valores
- Experiência \geq 7 anos e < 9 anos - 18 valores
- Experiência \geq 9 anos - 20 Valores

A Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação no último período avaliativo, em que o/a candidato/a, cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica ao posto de trabalho a ocupar será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- De 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado - 8 valores
- De 2 a 2,999 - Desempenho Adequado - 10 valores
- De 3 a 3,499 - Desempenho Adequado - 12 valores
- De 3,500 a 3,999 - Desempenho Adequado - 14 valores
- De 4 a 4,499 - Desempenho Relevante - 16 valores
- De 4,500 a 4,999 - Desempenho Relevante - 18 valores
- De 5 - Excelente - 20 valores

Alínea c) do n.º 2 do Artigo 20 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro Na avaliação do desempenho, o júri definiu o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos/as candidatos/as que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar. - 10 valores

13. Ordenação final dos/as candidatos/as será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (70PC + 30EAC) / 100$ ou $OF = (70AC + 30EAC) / 100$ Legenda: OF – Ordenação Final; PC- Prova de Conhecimento; AC- Avaliação Curricular; EAC- Entrevista de Avaliação de Competências

14. Critérios de Ordenação Preferencial: em caso de igualdade de valoração entre candidatos/as, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Conhecimentos especializados e experiência.
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Comunicação.
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Planeamento e organização.

15. O júri deliberou que as

comunicações e notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão Administrativa e de Recursos Humanos através da plataforma de recrutamento, disponível em: <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>. 16. A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na plataforma de recrutamento, disponível em: em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>., bem como na página de detalhe do procedimento concursal, disponível em: <http://www.cm-gouveia.pt/procedimentos-concursais/>, e afixada em local visível e público no Edifício dos Paços do Concelho, sito na Avenida 25 de Abril, 6290-554 Gouveia. 17. Composição do Júri: Concurso Referência A Presidente: Elsa Maria de Jesus Pombo, Técnica Superior a exercer funções no Gabinete de Ação Social e Saúde do Município do Fundão; 1.º Vogal efetivo: José Augusto Ferreira da Cunha, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, que substitui o Presidente nas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo: Ana Rita Noutel Oliveira, Técnica Superior do Setor de Ação Social e Família da Unidade de Educação e desenvolvimento social do Município de Gouveia; 1.º Vogal suplente: Hélder José Sousa Almeida, Chefe da Divisão de Cultura, Desporto, Turismo e Lazer, Empreendedorismo, Comunicação e Relações Exteriores; 2.º Vogal suplente: Catarina Sofia Sousa Ferreira, Técnica Superior, a exercer funções na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos. 18. Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do Código do Procedimento Administrativo, para a realização da audiência prévia. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt> 19. A lista de ordenação final dos/as candidatos/as será divulgada na plataforma de recrutamento, disponível em: em <https://recrutamento.cm-gouveia.pt>., bem como na página de detalhe do procedimento concursal, disponível em: <http://www.cm-gouveia.pt/procedimentos-concursais/>, e afixada em local visível e público no Edifício dos Paços do Concelho, sito na Avenida 25 de Abril, 6290-554 Gouveia, nos termos da alínea u) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. 20. Quota de emprego para candidatos/as com deficiência: nos concursos para 1 (um) ou 2 (dois) posto (s) de trabalho, nos termos conjugados do n.º 1 do artigo 1.º com o n.º 3 do artigo 3.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes (as) devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, 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. 21. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Gouveia, 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. 22. Proteção de Dados Pessoais: o/ candidato/a presta 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 pelo prazo previsto na Portaria n.º 112/2023, de 17 de abril e Regulamento(UE) n.º 679/2016, de 27 de abril, cuja execução na ordem jurídica nacional decorre da Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, na sua redação atual, RGPD - Regulamento Geral de Proteção de Dados.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		