

## Detalhe de Oferta de Emprego

### Caracterização da Oferta

**Código da Oferta:** OE202207/0738  
**Tipo Oferta:** Procedimento Concursal Comum  
**Estado:** Ativa  
**Nível Orgânico:** Câmaras Municipais  
**Orgão / Serviço:** Câmara Municipal de Vila Verde  
**Vínculo:** CTFP por tempo indeterminado  
**Regime:** Carreiras Gerais  
**Carreira:** Técnico Superior  
**Categoria:** Técnico Superior  
**Grau de Complexidade:** 3  
**Remuneração:** 1215,93  
**Suplemento Mensal:** 0.00 EUR

### Caracterização do Posto de Trabalho:

Funções de investigação, estudo, conceção e adaptação dos métodos e processos científico-técnicos, de âmbito geral ou especializado, executadas com autonomia e responsabilidades (O constante no Despacho n.º 5651/2004, publicado na II série do D.R. de 23 de Março de 2004); Funções Técnicas ao nível da ação social do município em diversos programas de apoio à habitação a famílias carenciadas, promovidas pela Autarquia, Instituto Nacional da Habitação e Associação Humanitária Domus; (O constante no art. 65.º da Constituição da República Portuguesa); Intervir com indivíduos, famílias, grupos e comunidades, no sentido de que estes desenvolvam as suas potencialidades e exerçam formas de cidadania participativa e se tornem responsáveis agentes de mudança, intervindo na melhoria das suas próprias condições de vida; Funções técnicas de apoio às competências transferidas na área social (decreto-lei 55/2020 de 12 de agosto); Rececionar, analisar e responder aos pedidos de apoio social no âmbito da Intervenção do Serviço de Ação Social; Realizar Atendimentos Sociais e Visitas domiciliárias; Registrar os Processos Sociais no Programa - Gestão de Ação Social (GAS) do Município de Vila Verde; Elaborar Relatórios e Informações Sociais; Utilizar as Aplicações Informáticas necessárias à tramitação dos processos sociais; Prestar apoio psicossocial; Fazer aconselhamento e acompanhamento social; Identificar e diagnosticar necessidades e problemas de âmbito psicossocial e relacional; Disponibilizar informações, potencializar capacidades e rentabilizar recursos; Funções técnicas de prevenção e redução dos fenómenos da pobreza e exclusão social; Colaborar na deteção de necessidades e resolução de problemas dos grupos mais pobres e excluídos; Participar na conceção e definição de novas políticas sociais que emergem dos novos desafios, intervenção na respetiva aplicação, reformulação, execução e avaliação.

### Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva  
Nomeação transitória, por tempo determinável  
Nomeação transitória, por tempo determinado

**Relação Jurídica:** CTFP por tempo indeterminado  
CTFP a termo resolutivo certo  
CTFP a termo resolutivo incerto  
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;  
b) 18 anos de idade completos;

**Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** 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.

**Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:** Proposta n.º 12345/2022, datada de 12.04.2012, aprovada em reunião de Câmara Municipal, de 19.04.2022.

**Requisitos de Nacionalidade:** Sim

**Habilitação Literária:** Licenciatura

**Descrição da Habilitação Literária:** Licenciatura na área de serviço social - 762CNAEF

<b>Grupo Área Temática</b>	<b>Sub-área Temática</b>	<b>Área Temática</b>
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Serviços	Trabalho Social

### Locais de Trabalho

<b>Local Trabalho</b>	<b>Nº Postos</b>	<b>Morada</b>	<b>Localidade</b>	<b>Código Postal</b>	<b>Distrito</b>	<b>Concelho</b>
Câmara Municipal de Vila Verde	1	Praça do Município	Vila Verde	4730733 VILA VERDE	Braga	Vila Verde

**Total Postos de Trabalho: 1**

### Nº de Vagas/ Alterações

### Formação Profissional

**Outros Requisitos:**

### Formalização das Candidaturas

**Envio de Candidaturas para:** <https://mynet-sol.cm-vilaverde.pt/>

**Contacto:** 253310500

**Data Publicitação:** 2022-07-22

**Data Limite:** 2022-08-05

### Texto Publicado

**Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:** Diário da República, 2.ª série, n.º 141, de 22.02.2022 - aviso n.º 14578/2022

**Texto Publicado em Jornal Oficial:** AVISO (Publicação integral) ABERTURA DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA A CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM/A TÉCNICO/A SUPERIOR - ÁREA DE SERVIÇO SOCIAL 1. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e com a alínea a), do n.º 1, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e no uso da competência que me foi subdelegada em matéria de gestão de recursos humanos, por despacho da Presidente da Câmara Municipal, de 22.10.2021, torna-se público que, na sequência da proposta n.º 12345/2022, datada de 12.04.2022, aprovada em reunião de Câmara Municipal, de 19.04.2022, encontra-se aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador/a, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Vila Verde para 2022. 2. Âmbito do recrutamento: De acordo com a proposta n.º 12345/2022, datada de 12.04.2022, aprovada em reunião de Câmara Municipal, de 19.04.2022, o recrutamento a promover é efetuado entre trabalhadores com

e sem vínculo de emprego público, mediante procedimento concursal aberto ao abrigo e nos limites constantes do Mapa Anual Global Consolidado de Recrutamentos Autorizados aprovado em 03.03.2022. 3. Entidade que realiza o procedimento: Município de Vila Verde. 4. Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. 5. Caracterização do posto de trabalho: um posto de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrado na carreira/categoria Técnica Superior (M/F), área funcional de serviço social. 6. Local de trabalho: Serviço de Educação e Ação Social, da Divisão de Educação e Promoção Social do Município de Vila Verde. 7. Descrição sumária das funções: as constantes no anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional e as constantes do perfil de competências, nomeadamente: Funções de investigação, estudo, conceção e adaptação dos métodos e processos científico-técnicos, de âmbito geral ou especializado, executadas com autonomia e responsabilidades (O constante no Despacho n.º 5651/2004, publicado na II série do D.R. de 23 de Março de 2004); Funções Técnicas ao nível da ação social do município em diversos programas de apoio à habitação a famílias carenciadas, promovidas pela Autarquia, Instituto Nacional da Habitação e Associação Humanitária Domus; (O constante no art. 65.º da Constituição da República Portuguesa); Intervir com indivíduos, famílias, grupos e comunidades, no sentido de que estes desenvolvam as suas potencialidades e exerçam formas de cidadania participativa e se tornem responsáveis agentes de mudança, intervindo na melhoria das suas próprias condições de vida; Funções técnicas de apoio às competências transferidas na área social (decreto-lei 55/2020 de 12 de agosto); Rececionar, analisar e responder aos pedidos de apoio social no âmbito da Intervenção do Serviço de Ação Social; Realizar Atendimentos Sociais e Visitas domiciliárias; Registrar os Processos Sociais no Programa - Gestão de Ação Social (GAS) do Município de Vila Verde; Elaborar Relatórios e Informações Sociais; Utilizar as Aplicações Informáticas necessárias à tramitação dos processos sociais; Prestar apoio psicossocial; Fazer aconselhamento e acompanhamento social; Identificar e diagnosticar necessidades e problemas de âmbito psicossocial e relacional; Disponibilizar informações, potencializar capacidades e rentabilizar recursos; Funções técnicas de prevenção e redução dos fenómenos da pobreza e exclusão social; Colaborar na deteção de necessidades e resolução de problemas dos grupos mais pobres e excluídos; Participar na conceção e definição de novas políticas sociais que emergem dos novos desafios, intervenção na respetiva aplicação, reformulação, execução e avaliação. 8. Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório base de referência, de acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, corresponde à 2.ª posição da estrutura remuneratória da carreira Técnica Superior, constante no anexo I do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, e ao nível 15 da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro, cujo valor corresponde a 1.201,48€. 9. Requisitos de Admissão: Este procedimento destina-se a todos os candidatos com e sem vínculo de emprego público que reúnam os requisitos: 9.1. Gerais – previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados 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 a que se candidata; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 9.2. Específicos: Licenciatura na área de Serviço Social, Área de estudo: 76 – Serviços Sociais; Área de Educação e Formação: 762 – Trabalho Social e Orientação, ambas da CNAEF – Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação, aprovada pela Portaria n.º 256/2005, de 16 março. 9.3. Não é permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. 9.4. Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 10. Impedimentos de admissão: 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 Município de Vila Verde, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 11. Apresentação da candidatura: 11.1. Prazo: 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego

Público (BEP). 11.2. Forma: A candidatura apenas pode formalizada através da plataforma dos serviços on-line, do Município da Vila Verde, disponível em <https://mynet-sol.cm-vilaverde.pt/> 11.2.1. Previamente à respetiva formalização de candidatura, o/a candidato/a necessita proceder ao registo na referida plataforma, sem o qual não é possível candidatar-se. Este tem que ser efetuado até às 16h00 do penúltimo dia útil do termo do prazo para apresentação das candidaturas, uma vez que, após concluir o registo é necessário aguardar pelo e-mail de validação/efetivação do mesmo. 11.2.2. Uma vez confirmado o registo, o/a candidato/a deverá autenticar-se e procurar o formulário de candidatura que se encontra na barra lateral esquerda, no menu "Concursos e estágios – Candidatura ao procedimento concursal". Depois de todos os campos preenchidos, o formulário de candidatura deve ser submetido, devidamente acompanhado da documentação abaixo identificada, sendo que: a) Os ficheiros deverão ser entregues exclusivamente em formato PDF-A; b) Cada ficheiro deverá ter no máximo 15 MB; c) Cada elemento obrigatório na instrução do pedido deverá corresponder um ficheiro: • Curriculum Vitae; • Certificado de habilitações literárias; • Comprovativo das ações de formação frequentadas relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho, quando aplicável; • Declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o/a candidato/a pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste a natureza do vínculo, carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço; posição remuneratória detida pelo/a candidato/a à data de apresentação da candidatura; e, avaliação do desempenho referente aos últimos três ciclos avaliativos em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o/a candidato/a não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável; • Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados, quando aplicável. 11.3. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 11.4. No formulário de candidatura deve constar, obrigatoriamente, a identificação do procedimento e da referência ao qual se candidata. 11.5. Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais referidos no ponto 9.1, do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles. 11.6. Nos termos da alínea a), do n.º 8, do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura determinará a exclusão do procedimento concursal. 11.7. O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes constantes do formulário de candidatura por parte do candidato determina a sua exclusão do procedimento concursal. 11.8. A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e/ou penal. 11.9. Não serão consideradas candidaturas enviadas por correio (ctt) e por correio eletrónico. 11.10. Qualquer dúvida ou esclarecimento relativamente ao presente procedimento concursal apenas será efetuado através do contacto telefónico 253310500. 12. Métodos de seleção a utilizar: Conforme o disposto no n.º 1 a 4, do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e em cumprimento do Despacho n.º 13175, da Senhora Vereadora do Pelouro do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, com competência delegada, Eng.ª Michele Alves, datado do dia 21 de abril de 2022, os métodos de seleção a aplicar são: a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade; b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção para os restantes candidatos. 12.1. Os candidatos referidos na alínea a) podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, através de declaração escrita, no formulário de candidatura, caso em que se aplicar, os

métodos previstos para os/as restantes candidatos/as. 12.2. Tal como decorre do Despacho n.º 13175, de 21 de abril de 2022, da Senhora Vereadora e em conformidade com o n.º 1, do artigo 7.º da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, por questões de celeridade, os métodos de seleção serão aplicados num único momento. 12.3. Conforme o disposto no artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores. 13. A definição dos parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final, constam da primeira ata do júri do procedimento concursal, a qual será disponibilizada na página eletrónica do Município de Vila Verde, em <https://www.cm-vilaverde.pt/autarquia/transparencia/recursos-humanos/procedimentos-concursais/>, a saber: 13.1. Quanto à Avaliação Curricular (AC) – De acordo com a alínea c), do artigo 5.º da Portaria, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Face à ausência de norma expressa na Portaria, e por similitude de parâmetros, são considerados e ponderados os elementos que se seguem e que constavam do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua última redação, desde que se encontrem devidamente comprovados, a saber: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. 13.1.1. HA – Habilitações Académicas: será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. 13.1.2. FP – Formação Profissional: são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado o à Administração Local através do Decreto-Lei n.º 173/2019 de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 10 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. 13.1.2.1. Para efeitos de classificação da formação profissional, decide-se: • Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas; • Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. • A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores; • A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular; • No caso de, no documento comprovativo de conclusão da formação profissional, existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas, será contabilizado este último. 13.1.3. EP – Experiência Profissional: em que se ponderará o desempenho efetivo de devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. 13.1.3.1. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. 13.1.3.2. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o júri pode, ao abrigo da alínea d), do n.º 2, do artigo 14.º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento. 13.1.4. AD – Avaliação de Desempenho: considerando que a mesma passou a ter caráter bienal, nos termos do artigo 49.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho reporta-se ao último período avaliativo. 13.1.5. A classificação da Avaliação Curricular(AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: AC =



HA\*15% + FP\*20% + EP\*50% + AD\*15% Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = classificação no parâmetro Habilitação Académicas; FP = classificação no parâmetro Formação Profissional; EP = classificação no parâmetro Experiência Profissional; AD = classificação no parâmetro Avaliação do Desempenho. 13.2. Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – De acordo com alínea d), do artigo 5.º da Portaria, a entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 13.2.1. Para o efeito, é elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. 13.2.2. Cada competência é avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 13.2.3. Para o método Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), procedeu o júri à análise das competências definidas no respetivo perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber: Competência 1 - ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS Competência 2 - PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO Competência 3 - INOVAÇÃO E QUALIDADE Competência 4 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL Competência 5 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO Competência 6 - RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO Competência 7 - CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA 13.2.4. Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma: 20 valores – Demonstra os 4 comportamentos associados à competência; 16 valores – Demonstra 3 comportamentos associados à competência; 12 valores – Demonstra 2 comportamentos associados à competência; 8 valores – Demonstra 1 comportamento associado à competência; 4 valores – Não demonstra qualquer comportamento associado à competência. 13.2.5. A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será obtida através da seguinte fórmula:  $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7)/7$  Em que: EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7 = Competências. 13.2.6. Para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências, o resultado da aplicação da fórmula supra descrita será convertido nos seguintes níveis: Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido Inferior a 6 valores: nível insuficiente 13.2.7. A aplicação do método entrevista de avaliação das competências (EAC), encontra-se a cargo do dirigente Eng.º José Manuel Bezerra da Silva Barbosa, uma vez que detém formação específica para o efeito. 13.3. Quanto à Prova de Conhecimentos (PC) – De acordo com a alínea a), artigo 5.º da Portaria, a 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. 13.3.1. A prova de conhecimentos assume a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte de papel e composta por um conjunto questões de escolha múltipla de seleção única, e/ou de verdadeiro ou falso e /ou de resposta aberta e/ou de desenvolvimento. 13.3.2. Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre os temas/legislação/documentação que a seguir se discriminam: Tema 1 – Medidas e Programas de Apoio à Habitação (IHRU): • Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de maio – Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, que visa a promoção de soluções habitacionais para pessoas que vivem em condições habitacionais indignas e que não dispõem de capacidade financeira para suportar o custo do acesso a uma habitação adequada. Declaração de Retificação n.º 25/2018, de 2 de agosto, alterado por Decreto-Lei n.º 84/2019, de 28 de junho; Decreto-Lei n.º 81/2020, de 2 de outubro; Decreto-Lei n.º 89/2021, de 3 de novembro; • Portaria n.º 230/2018, de 17 de agosto – Regulamenta o Decreto-Lei n.º 37/2018, de 4 de junho, que estabelece o 1.º Direito - Programa de Apoio ao Acesso à Habitação, alterada pela Portaria n.º 41/2021, de 22 de fevereiro; • Portaria n.º 138-C/2021 de 30 de junho – Define o modelo e os elementos complementares a que devem obedecer as candidaturas, para financiar o Programa de Apoio ao Acesso à Habitação e a Bolsa Nacional de Alojamento Urgente e Temporário; • Portaria n.º 41/2021, de 22 de fevereiro – Altera a regulamentação do Programa de Apoio ao Acesso à Habitação; • Lei n.º 81/2014, de 19 de dezembro – Estabelece o novo regime do arrendamento apoiado para habitação e revoga a Lei n.º 21/2009, de 20 de maio, e os Decretos-Lei n.º 608/73, de 14 de novembro, e n.º 166/93, de 7 de maio; • Decreto-Lei n.º 308/2007, de 3 de setembro – Cria o programa Porta 65 -

Arrendamento por Jovens, instrumento de apoio financeiro ao arrendamento por jovens, e revoga o Decreto-Lei n.º 162/92, de 5 de Agosto, Alterado por Decreto-Lei n.º 61-A/2008, de 28 de março, retificado pela Declaração de Retificação n.º 30/2008, de 26 de maio; Decreto-Lei n.º 43/2010, de 30 de abril, Lei n.º 87/2017, de 18 de agosto, Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, Lei n.º 114/2017 – Diário da República n.º 249/2017, Série I de 2017-12-29; • Portaria n.º 277-A/2010, de 21 de maio – Regulamenta o Decreto-Lei n.º 308/2007, de 3 de setembro, alterado pelos Decretos-Leis n.os 61-A/2008, de 28 de março, e 43/2010, de 30 de abril, que cria o programa de apoio financeiro Porta 65 - Arrendamento por Jovens, Alterada pela Declaração de Retificação n.º 22/2010 – Diário da República n.º 139/2010, Série I de 2010-07-20, e pela Portaria n.º 4/2018 – Diário da República n.º 3/2018, Série I de 2018-01-04; • Decreto-Lei n.º 68/2019 de 22 de maio - Cria o Programa de Arrendamento Acessível, Alterado pelo Decreto-Lei 81/2020, de 2 de outubro; • Portaria n.º 167/2018, de 12 de junho – Regulamenta o Decreto-Lei n.º 29/2018, de 4 de maio, que estabelece o Porta de Entrada - Programa de Apoio ao Alojamento Urgente, Alterada pela Portaria n.º 44/2021 – Diário da República n.º 37/2021, Série I de 2021-02-23; Tema 2 – Intervenção social na administração pública e Transferência de competências no domínio da área social; • Código Deontológico de Serviço Social em Portugal - <https://servicosocial.pt> – Ética e Deontologia Profissional; • 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 n.º 63/2021, de 17 de março – Regula o disposto nas alíneas a) e e) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 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 n.º 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; • Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro – Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e aprova o Regime Jurídico do Associativismo Autárquico. • Decreto-lei n.º 4/2015 de 07 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo. Tema 3 – Políticas Sociais Municipais: • Regulamento Municipal de Promoção à Recuperação Habitacional para Estratos Sociais desfavorecidos do Município de Vila Verde; • Regulamento Municipal dos Serviços de Abastecimento Público de Água, Saneamento, de Águas Residuais, Urbanas e de Gestão dos Resíduos Sólidos Urbanos do Município de Vila Verde; • Regulamento Municipal de Apoio ao Arrendamento para Estratos Sociais Desfavorecidos do Município de Vila Verde; • Regulamento Municipal de Atribuição de Habitação Social em Regime de Renda Apoiada e Gestão das Habitações Sociais Propriedade do Município de Vila Verde; • Regulamento Municipal de Apoio à Natalidade; • Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação do Concelho de Vila Verde; • Regulamento Interno do serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS). 13.3.3. A legislação referenciada encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em <https://dre.pt>. 13.3.4. Os Regulamentos Municipais encontram-se disponíveis em [www.cm-vilaverde.pt](http://www.cm-vilaverde.pt). 13.3.5. A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos/as candidatos/as, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. 13.3.6. A prova de conhecimentos tem a duração de 120 minutos, podendo ser alargada por mais 30 minutos, para os/as candidatos/as portadores/as de deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a sua realização. 13.3.7. Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado, 20 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início. 13.3.8. Durante a realização da prova de conhecimentos, os/as candidatos/as podem consultar a legislação simples (não anotada), constante do programa da prova, em suporte de papel, não podendo, em momento algum, recorrer à utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer outro aparelho eletrónico computadorizado. 13.3.9. A desistência da realização da prova só pode ser manifestada pelos/as candidatos/as, decorridos 20 minutos do início da prova, momento em que podem abandonar a sala. 13.3.10. Não é permitida a ausência da sala, por qualquer outro motivo que não a desistência da realização da prova. 13.3.11. Efetuada a prova de conhecimentos de imediato será disponibilizada a grelha de correção. 13.3.12. Na prova de conhecimentos é

adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. 13.4. Quanto à Avaliação Psicológica (AP) – De acordo com a alínea b), artigo 5.º da Portaria, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 13.4.1. Por cada candidato/a é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido. 13.4.2. A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 13.4.3. A avaliação psicológica valorada com Reduzido e Insuficiente é eliminatória do procedimento. 13.4.4. Este método é realizado por entidade externa devidamente acreditada para o efeito. 13.5. Quanto à Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – De acordo com a alínea a), do n.º 1, do artigo 6.º da Portaria, a entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 13.5.1. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada nos termos do artigo 153.º do Código do Procedimento Administrativo. 13.5.2. A entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 13.5.3. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. 13.5.4. Na entrevista profissional de seleção o júri aprecia, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, considerando as exigências da categoria para a qual foi aberto o concurso. 13.5.5. Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes: P1 - Relevância da experiência profissional P2 - Interesse e motivação profissionais P3 - Relacionamento interpessoal P4 - Iniciativa e autonomia P5 - Conteúdo técnico P6 - Capacidade e comunicação 13.5.6. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela da aplicação da seguinte fórmula:  $EPS = (P1+P2+P3+P4+P5+P6)/6$  Em que: EPS = Entrevista Profissional de Seleção; P1+P2+P3+P4+P5+P6 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação. 13.5.7. A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação. 13.6. Quanto ao sistema de valoração final – Nos termos do artigo 26.º da Portaria, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o candidato: A) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:  $CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 40\%) + (EPS \times 30\%)$  Em que: CF = Classificação Final; AC = classificação da Avaliação Curricular; EAC = classificação da Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = classificação da Entrevista Profissional de Seleção. B) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:  $CF = (PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$  Em que: CF = Classificação Final; PC = classificação da Prova de Conhecimentos; AP = classificação da Avaliação Psicológica; EPS = classificação da Entrevista Profissional de Seleção. 13.6.1. Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para imediatamente inferior, por defeito, nos restantes. 13.6.2. Considerando a opção pela aplicação dos métodos de seleção num único momento, decorrente do despacho já referido, da Senhora Vereadora, datado de 21 de abril de 2022 e em cumprimento do n.º 2, do artigo 25.º da Portaria, só serão afixados os resultados obtidos no segundo método de seleção pelos candidatos que tenham obtido aprovação no primeiro método de seleção. 13.7. Quanto aos critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial – Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial: a) Candidato/a com melhor classificação obtida no



parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “relevância da experiência profissional”; b) Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “iniciativa e autonomia”; c) Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “interesse e motivação profissionais”; d) Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “relacionamento interpessoal”; e) Candidato/a com melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção “conteúdo técnico”. 13.8. Quanto aos critérios de exclusão dos métodos de seleção – Será excluído do procedimento o/a candidato/a que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. De igual forma, a falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluídos. 14. Observações Gerais: 14.1. Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 14.2. Em conformidade com o n.º 1, do artigo 10.º da Portaria e da alínea c) do n.º 1 e n.º 2, ambos do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, na sua atual redação, as notificações serão efetuadas através de plataforma informática com acesso restrito. 14.3. O júri deliberou solicitar aos /as candidatos/as no ato de candidatura, autorização para se proceder às notificações por correio eletrónico. 14.4. De acordo com o n.º 2, do artigo 26.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37.º da LTFP, a lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 14.5. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Vila Verde, e disponibilizada na página eletrónica do Município de Vila Verde, em <https://www.cm-vilaverde.pt/autarquia/transparencia/recursos-humanos/procedimentos-concursais/>, sendo ainda publicado na 2.ª série do Diário de República, informação sobre a sua publicitação. 14.6. Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1, dos artigos 35.º e 37.º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente da ordenação final dos/as candidatos/as, tendo preferência os/as colocados/as em situação de valorização profissional. 15. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03 e em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Vila Verde, enquanto entidade empregadora pública, 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. 16. Quota de emprego: Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato /a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo, ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. De acordo com o n.º 2, do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do candidato portador de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional. 17. Composição do júri: Presidente: Adelino Duarte Machado, Chefe da Divisão de Educação e Promoção Social; 1.ª vogal: Isabel Maria da Silva Lopes, Técnica Superior – área de serviço social; 2.ª vogal: Isabel Cristiana Vivas Gomes Alves, Técnica Superior – área de recursos humanos; 1.ª vogal suplente: Alexandrina Maria Xavier Cerqueira, Técnica Superior – área de sociologia; 2.ª vogal suplente: Rita da Silva Ramôa, Técnica Superior – área de direito. Em caso de ausência ou impedimento do Presidente do Júri, este será substituído pela 1.ª vogal. 18. Reserva de recrutamento: para efeitos do estipulado no artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio serviço. A abertura do procedimento concursal foi precedida de consulta à Comunidade Intermunicipal do Cávado, detentora das competências da entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA), nos termos do disposto no artigo 34.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, para verificação da existência de trabalhadores em situação de requalificação, considerados aptos a suprir as presentes necessidades, que comunicou ao Município de Vila Verde, através de correio eletrónico, de 20.04.2022: «a Entidade Gestora da Requalificação ainda não se encontra constituída por esta

Comunidade Intermunicipal pelo que não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado». Município de Vila Verde, em 14 de julho de 2022. A Vereadora do Ordenamento do Território, Urbanismo e Modernização Administrativa, Michele Alves, Eng.<sup>a</sup>

### Observações

---

---

---

---

---

---

---

---

### Alteração de Júri

---

### Resultados

---

### Questionário de Termino 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: