



## MUNICÍPIO DA MOITA

Procedimento concursal comum com vista à contratação, a termo resolutivo incerto, de quatro Técnicos Superiores, no âmbito do projeto Radar Social

### AVISO INTEGRAL

I. - Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados com o disposto nos artigos 30.º, n.ºs 1 a 4 e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o disposto no art.º 11.º da Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro, que por meu despacho n.º 110/XIII/PCM/2024 , datado de 17 de julho de 2024, ante a deliberação tomada pelo Órgão Executivo de 12/06/2024, Proposta n.º 124/XIII/2024, se encontram abertos, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), no âmbito do projecto “ Radar Social – Criação de equipas para projeto piloto ” do Plano de Recuperação e Resiliência (PRR), procedimentos concursais comuns para ocupação de 4 (quatro) postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo incerto, da carreira / categoria de Técnico Superior, um dos quais para assumir a função de coordenação do projeto, para desempenho de funções no Departamento de Educação, Desenvolvimento Social e Cultura/ Gabinete de Intervenção Social, Saúde e Habitação, nos termos seguintes:

**Referência A** - I (um) posto de trabalho de Técnico Superior (psicologia, sociologia, educação social, serviço social ou ação social), para exercício de funções de coordenação da equipa multidisciplinar do Radar Social;

**Referência B** - III (três) postos de trabalho de Técnico Superior- (psicologia, sociologia, educação social, serviço social, ação social, economia, gestão, estatística ou planeamento).

2 - Local de trabalho: área do Município da Moita.

3 - Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação (doravante designada por LTFP); Portaria n.º 233/2022 de 09 de setembro (doravante designada por Portaria); Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na atual redação (doravante designado por CPA) e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4. - Descrição genérica das funções: as constantes no Anexo à LTFP a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional - "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, autonomamente ou em grupo, 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, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tornando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores."

4.1. - Caracterização do posto de trabalho de acordo com o respetivo Perfil de Competências:

**Referência A** – Ter formação superior numa das áreas indicadas no presente aviso e experiência profissional relevante no exercício das funções, com um perfil que alie competências de gestão de trabalho de equipa e dinamização de parcerias, com formação em recursos humanos, conceção, metodologia e gestão de projetos. Experiência na coordenação de projetos de intervenção social e comunitária e experiência em investigação científica.

**Descrição da função:**

- Desempenho de funções consultivas, de estudo, planeamento, avaliação e aplicação de métodos e processos de carácter técnico na área científica de formação.
- Coordenar as ações do Plano de Ação do Radar Social, nomeadamente as duas fases que enquadram a intervenção do projeto: Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social e Plano de Ação, Georreferenciação Social dos territórios e execução do Plano de Ação, em estreita articulação com a Rede Social do Município.
- Assegurar as relações interinstitucionais no território preconizando uma ativação direta de recursos locais da Rede Social Local.
- Gerir processos administrativos e financeiros de acompanhamento e de monitorização das ações, bem como relatórios previstos.
- Implementar a recolha e difusão de informação necessária à boa execução do Radar Social.
- Apoiar o processo e dinamização de parcerias conjuntamente com a Rede Social, no sentido do cumprimento das metas fixadas no Plano de Ação do Radar Social.

- Proceder à articulação com o Conselho Local de Ação Social (CLAS), na apresentação de resultados e relatórios, previstos para o efeito, a inclusão dos assuntos a tratar nas respetivas reuniões plenárias.
- Promover a articulação das atividades e fases do Radar Social com os parceiros locais e regionais na perspetiva de complementaridade das intervenções e da sustentabilidade do Radar Social.
- Dinamizar processos de negociação com os interlocutores considerados necessários à concretização dos objetivos do Radar Social.

**Referência B** – Ter formação superior numa das áreas enunciadas no presente aviso e experiência profissional relevante no exercício das funções, nomeadamente ao nível de contextos multidisciplinares de intervenção com pessoas, famílias ou grupos em situação de vulnerabilidade social, incluindo as pessoas em risco de pobreza, exclusão social ou discriminação nas suas múltiplas dimensões e experiência profissional na análise e diagnóstico de indicadores psicossociais da comunidade em equipas multidisciplinares com experiência em projetos de intervenção social e comunitária e experiência em investigação científica.

**Descrição da função:**

- Atualizar os instrumentos de planeamento da Rede Social - Diagnóstico Social, Plano de Desenvolvimento Social e Plano de Ação.
- Mapear os recursos, regionais e locais, em estreita articulação com as cartas sociais municipais, de forma a garantir maior eficácia das respostas e melhor coordenação das intervenções ao nível dos concelhos e das freguesias.
- Referenciação em contexto de vida, da pessoa ou família em situação de vulnerabilidade social e psicológica.
- Realização de avaliação social e psicossocial preliminar e prospetiva da situação sociofamiliar, registando o seu resultado no sistema de georreferenciação.
- Informação/orientação da pessoa ou família, assegurando o seu encaminhamento para a rede dos serviços de atendimento e acompanhamento social ou dos parceiros da Rede social, mediante a implementação e ativação do sistema integrado de georreferenciação.
- Ativação direta da rede de recursos locais da Rede Social local, sempre que da referenciação resultar a necessidade de uma intervenção emergencial.

4.2. - As descrições das funções referidas no ponto Caracterização do Posto de Trabalho / Perfis de Competências não prejudica a atribuição, aos trabalhadores, de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais, o mesmo, detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

5 - Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), ainda não procedeu à constituição da EGRA para os seus Municípios, e que o Município da Moita não assume a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

6 - Determinação do Posicionamento remuneratório: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município da Moita da carreira, da categoria e da posição remuneratória que detêm nessa data, através da apresentação de declaração referida na alínea b) do ponto 12.3, do presente aviso.

7. - De acordo com o artigo 38.º da LTFP e nos termos da alínea e) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias das categorias é objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo que se pondera vir a oferecer aos trabalhadores a recrutar:

**Referência A:** O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência de 2.132,32 € (dois mil, cento e trinta e dois euros e trinta e dois cêntimos), correspondente à 4.ª posição remuneratória, nível 30 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única.

**Referência B:** O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência de 1.649,15 € (mil seiscentos e quarenta e nove euros e quinze cêntimos), correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 21 da carreira e categoria de Técnico Superior, da tabela remuneratória Única.

8. - Âmbito de Recrutamento: Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, os recrutamentos são efetuados

mediante concursos de natureza comum, abertos a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, conforme deliberação tornada pelo Órgão Executivo a 15/05/2024.

Requisitos de admissão aos procedimentos concursais:

8.1. Podem candidatar-se, trabalhadoras/es detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de valorização profissional que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, nos termos do artigo 35.º, n.º 1 da LTFP e, cumulativamente, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados nos artigos 17.º e 86.º, n.º 1, alínea c), da LTFP, a seguir referidos:

8.2. Candidaturas condicionais: Na previsibilidade de não ser viável o preenchimento dos postos de trabalho por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, são admitidas candidaturas de cidadãos/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, e sem relação jurídica de emprego público, as/os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão vir a ocupar o posto de trabalho na eventualidade do mesmo, não ser preenchido por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de valorização profissional.

9. - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados nas carreiras, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Município da Moita idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10. - A constituição de relação jurídica de emprego público, para todas as referências, depende da reunião, pelos candidatos, dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP, ou seja:

- a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interditado, independentemente do motivo, para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprir as leis de vacinação obrigatória.

10.1. - Os candidatos deverão ainda declarar, obrigatoriamente, que reúnem aqueles requisitos, no preenchimento da candidatura, sob pena de a mesma não ser submetida com sucesso.

11. - Níveis habilitacionais exigidos:

- Os candidatos deverão ser detentores de curso superior que confira o grau de licenciatura, nas áreas abaixo indicadas, correspondente ao grau 3 de complexidade funcional, conforme alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

**Referência A** – Licenciaturas em psicologia, sociologia, educação social, serviço social ou ação social.

**Referência B** – Licenciaturas em psicologia, sociologia, educação social, serviço social, ação social, economia, gestão, estatística ou planeamento.

11.1. - REQUISITOS ESPECIAIS:

- Comprovativo da inscrição na respetiva Ordem Profissional, caso se aplique.

12. - Forma, prazo, local, endereço e documentação para apresentação de candidaturas:

12.1. - As candidaturas deverão ser submetidas na plataforma eletrónica deste Município, disponível para o efeito em [Procedimentos Concursais - CM Moita \(cm-moita.pt\)](http://cm-moita.pt) até ao limite permitido pela plataforma.

12.1.1. - A submissão da candidatura na plataforma eletrónica implica um registo de utilização prévio. Para o efeito, poderá visualizar as FAQ'S do procedimento concursal de recrutamento disponível em [Procedimentos Concursais - CM Moita \(cm-moita.pt\)](http://cm-moita.pt) o qual contém as instruções para o registo e submissão de candidaturas ao presente procedimento concursal.

12.2. - Na formalização das candidaturas, através de plataforma eletrónica, é obrigatória (sob pena de exclusão) para todas as referências, a submissão dos seguintes documentos, em formato pdf:

a) Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 11., sob pena de exclusão;

Os candidatos 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 não serem considerados;

b) Curriculum vitae, detalhado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional e experiência profissional, com a indicação das funções com maior interesse para o posto de trabalho a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito. A não entrega do curriculum vitae é motivo de exclusão;

12.3 - Na formalização das candidaturas podem ainda ser submetidos os seguintes documentos, em formato pdf, sendo que a sua não apresentação poderá condicionar o processo de avaliação:

a) Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo do posto de trabalho a que se candidata, onde conste a data da realização e a duração das mesmas.

b) No caso de prévia titularidade de vínculo de emprego público, declaração a que se refere o artigo 13.º da Portaria, a qual deverá ser autenticada, emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, da qual conste a modalidade de vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e categoria, a posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, as atividades que se encontra a exercer com descrição detalhada das tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e a respetiva antiguidade na função pública, carreira e categoria, bem como, a avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa, obtida no último biénio avaliado em que o candidato 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 candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo, quando aplicável.

c) Declaração multiusos, caso seja portador de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%);

d) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda apresentar por considerar relevantes para apreciação do seu mérito.

12.4. - O preenchimento incorreto do endereço de correio eletrónico (email) ou da morada, por parte do candidato, será da sua inteira responsabilidade, podendo impossibilitar este Município

de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal.

12.5. - Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico nem entregues em papel.

12.6. - Os candidatos que pretendam apresentar candidatura a vários procedimentos concursais ficam obrigados à apresentação de uma candidatura para cada referência.

12.7. - Apresentação de documentos:

a) Quando o método de seleção Avaliação Curricular seja utilizado no procedimento, pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no curriculum vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados no ato da candidatura, exceto quando sejam detidos por órgãos ou serviços da Administração Pública, caso em que devem ser obtidos oficiosamente pelo júri, conforme dispõe o n.º 3 do artigo 15.º da Portaria;

b) O prazo para apresentação dos documentos é de cinco dias úteis, podendo o júri conceder um prazo suplementar razoável, não superior a três dias úteis, para apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato, conforme dispõe o n.º 4 do artigo 15.º da Portaria;

c) Conforme dispõe o n.º 5 do artigo 15.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina:

d) A exclusão do candidato do procedimento concursal, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;

e) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

13. - Métodos de Seleção:

13.1. - Nos termos do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria, os métodos de seleção a utilizar para as duas referências serão os seguintes:

- Avaliação Curricular (doravante designada por AC), complementada com o método de seleção facultativo ou complementar, Entrevista de Avaliação de Competências (doravante designada por EAC).

13.2. - A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, são efetuadas por ordem decrescente da média

aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, e a respetiva classificação final (doravante designada por CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que, CF= Classificação Final; AC= Avaliação Curricular; e EAC=Entrevista de Avaliação de competências.

13.2.1. – Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento, os candidatos que:

a) tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte;

13. - A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes parâmetros: Habilitação Académica (doravante designada por HA); Formação Profissional (doravante designada por FP); e Experiência Profissional (doravante designada por EP.

13.3.1. - A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = [(HA \times 40\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 50\%) / 100]$$

Em que:

- **Habilitação Académica:** A HA deverá ser certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para integração nas carreiras / categorias visadas nos presentes procedimentos e será avaliada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

| Grau Académico | Pontuação  |
|----------------|------------|
| Licenciatura   | 14 valores |
| Mestrado       | 16 valores |
| Doutoramento   | 20 valores |

- **Formação Profissional:** A FP tem a seguinte pontuação:

| Horas de Formação                                               | Pontuação  |
|-----------------------------------------------------------------|------------|
| Sem formação                                                    | 0 valores  |
| Com duração inferior ou igual a 10 horas                        | 10 valores |
| Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 25 horas  | 12 valores |
| Com duração superior a 25 horas e igual ou inferior a 75 horas  | 16 valores |
| Com duração superior a 75 horas e igual ou inferior a 100 horas | 18 valores |
| Com duração superior a 100 horas                                | 20 valores |

Para efeitos do cálculo neste fator, apenas relevam os cursos e ações de formação frequentadas adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir ser superior a 20 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, que indique o número de horas ou dias de duração e a data da mesma. 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 sete horas e cada semana a cinco dias.

- **Experiência Profissional:** Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em questão, ou seja, o grau de adequação entre as funções / atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar.

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores.

| Tempo de Experiência Profissional | Pontuação  |
|-----------------------------------|------------|
| Sem experiência profissional      | 0 valores  |
| Até um ano                        | 10 valores |
| Entre um ano até três anos        | 12 valores |

|                               |            |
|-------------------------------|------------|
| Entre três anos até seis anos | 16 valores |
| Entre seis anos até nove anos | 18 valores |
| Mais de nove anos             | 20 valores |

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s de serviço/s de origem.

14. - A EAC visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC resulta da média aritmética simples da classificação atribuída em cada competência avaliada e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = [(A+B+C+D+E+F) / 6]$$

**Competências avaliadas:**

**14.1.- Referência A:**

- A. Responsabilidade e Orientação para o Serviço Público;
- B. Coordenação, Planeamento e Organização;
- C. Realização e Orientação para os Resultados;
- D. Análise, Avaliação e Decisão;
- E. Relacionamento Interpessoal, Cooperação e Comunicação;
- F. Gestão das Emoções.

**13.4.2.- Referência B:**

- A. Responsabilidade e Orientação para o Serviço Público;
- B. Realização e Orientação para os Resultados;
- C. Planeamento e Organização;
- D. Análise e Avaliação;
- E. Relacionamento Interpessoal, Cooperação e Comunicação;
- F. Gestão das Emoções.

13.4.3. - Por cada EAC será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações deste Município e disponibilizados no seu portal, em [Procedimentos Concursais \(cm-moita.pt\)](http://cm-moita.pt).

13.4.4. - Este método de seleção será realizado pelo júri, com formação para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método. A EAC será 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.

13.4.5. - Cada EAC terá uma duração aproximada de 20 minutos.

14. - O faseamento da aplicação dos métodos de seleção: Ao abrigo da exceção prevista no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, e consideradas (i) a realidade do Município da Moita (ii) a reiterada dificuldade na designação de júris que assegurem a tramitação integral dos procedimentos concursais, designadamente no que se refere à aplicação dos métodos de seleção, circunstância que tem vindo a motivar o recorrente recurso a entidade privada para aplicação dos métodos de seleção AP e EAC e (iii) a consequente inviabilização da aplicação dos métodos de seleção num único momento, a utilização faseada dos métodos de seleção, com respeito pelo artigo 19.º da Portaria, nos seguintes termos:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método de seleção e do método de seleção seguinte apenas a parte dos candidatos aprovados no método de seleção imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, com convocatória em conjuntos sucessivos de cinco candidatos;
- c) A partir do momento em que os candidatos satisfaçam as necessidades de recrutamento, os restantes candidatos são considerados excluídos, com dispensa de aplicação do segundo método de seleção e do método de seleção seguinte;
- d) Em caso de insatisfação das necessidades publicitadas na sequência da ordenação dos candidatos aprovados e contantes da lista de ordenação final, homologada, a um outro conjunto

de candidatos são aplicados o segundo método de seleção e o método de seleção seguinte, sendo, nessa sequência, elaborada nova lista de ordenação final, a sujeitar a homologação.

15 - Critérios de desempate: Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- a) Maior classificação na EAC;
- b) Maior grau académico nas áreas de formação académicas preferências.

16. - Notificações dos candidatos: as notificações dos candidatos serão efetuadas de acordo com o CPA e com o artigo 6.º da Portaria.

17. - Audiência prévia dos candidatos: os candidatos que pretendam usar do Direito de Audiência Prévia, deverão, obrigatoriamente, utilizar o modelo de formulário disponível, em [Formulários - CM Moita \(cm-moita.pt\)](http://cm-moita.pt), submetendo-o na plataforma eletrónica.

18. - Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos Aprovados: após a conclusão da audiência prévia, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, serão submetidas a homologação do Presidente da Câmara Municipal e será afixada na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e na página eletrónica desta Autarquia, em [Procedimentos Concursais \(cm-moita.pt\)](http://cm-moita.pt) bem como publicadas na 2.ª série do Diário da República.

19. - A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção e as listas unitárias de ordenação final dos candidatos aprovados será efetuada através da afixação das respetivas atas do júri na entrada principal do Edifício dos Paços do Concelho e da publicação na página eletrónica desta Autarquia, em [Procedimentos Concursais \(cm-moita.pt\)](http://cm-moita.pt).

20. - Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato aprovado nos métodos de seleção que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

21. - Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, e nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar no

formulário de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e indicar se necessitam de meios / condições especiais para a realização dos métodos de seleção.

22. - Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e alíneas b) e c) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria, os presentes procedimentos concursais, para além da publicação do aviso n.º 23727/2024/2, na 2.ª série do Diário da República, n.º 207, de 24 de outubro de 2024, por extrato, será publicitado:

a) Na Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral;

b) Na página eletrónica desta Autarquia, em [Procedimentos Concurais \(cm-moita.pt\)](http://cm-moita.pt), por publicação integral, disponível para consulta a partir da data da presente publicação na BEP;

23. - Composição do Júri:

**Referência A** – 1 (um) Técnico Superior (psicologia, sociologia, educação social, serviço social ou ação social), para exercício de funções de coordenação da equipa multidisciplinar do Radar Social

Presidente – Presidente: Sara Cristina dos Santos Ferreira, Diretora do Departamento de Educação, Desenvolvimento Social e Cultura;

Vogais Efetivos –Carla Maria Aurélio Pereira Gomes, Coordenadora do Gabinete de Intervenção Social, Saúde e Habitação; Cláudia das Neves Afonso, Técnica Superior do Gabinete de Intervenção Social, Saúde e Habitação;

Vogais Suplentes – Ana Maria Carreto Pôla Pratas, Técnica Superior da Divisão de Desenvolvimento Educativo; e Daniela Filipa Santos Dias, Técnica Superior da Divisão de Pessoal, Recrutamento e Formação.

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

**Referência B** – 3 (três) Técnicos Superiores (psicologia, sociologia, educação social, serviço social, ação social, economia, gestão, estatística ou planeamento)

Presidente – Presidente: Sara Cristina dos Santos Ferreira, Diretora do Departamento de Educação, Desenvolvimento Social e Cultura;

Vogais Efetivos –Carla Maria Aurélio Pereira Gomes, Coordenadora do Gabinete de Intervenção Social, Saúde e Habitação; Cláudia das Neves Afonso, Técnica Superior do Gabinete de Intervenção Social, Saúde e Habitação;

Vogais Suplentes – Ana Maria Carreto Pôla Pratas, Técnica Superior da Divisão de Desenvolvimento Educativo; e Daniela Filipa Santos Dias, Técnica Superior da Divisão de Pessoal, Recrutamento e Formação.

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

24. - Prazo de validade: Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 35.º da Portaria, caso as listas unitárias de ordenação final, devidamente homologadas, contenham um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

25. - O Despacho conjunto n.º 373/2000, de 31 de março, dispõe que: "Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.".

26. - Política de Privacidade e Tratamento de Dados: O Município da Moita informa que, de acordo com a Política de Privacidade, os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a tramitação do procedimento concursal referido no presente aviso, em cumprimento com a Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais.

27. - Restituição e Destruição de documentos: Conforme previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 42.º da Portaria, será destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação dos respetivos procedimentos concursais. A documentação apresentada pelos candidatos respeitante aos procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional não suscetível de recurso.

28.- Na plataforma de Recrutamento do Município da Moita estão disponíveis os esclarecimentos e instruções para apresentação das candidaturas.



28.1 – Quaisquer esclarecimentos adicionais relativos a estes procedimentos concursais serão prestados, todos os dias úteis, das 09h30 às 17h00, pelo Serviço de Recrutamento e Formação, através do endereço [servico.recfor@cm-moita.pt](mailto:servico.recfor@cm-moita.pt).

29. - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Moita, 24 de outubro de 2024— O Presidente da Câmara Municipal da Moita, Carlos Edgar Rodrigues Sá Albino.