

AVISO  
MUNICÍPIO DE PAÇOS DE FERREIRA

Joaquim Adelino Moreira Sousa, Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Paços de Ferreira, faz público que:

1 — Torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 19 de fevereiro de 2019 conforme previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e ao abrigo do disposto no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com os artigos 3.º, 4.º e 19.º, da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações decorrentes da Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril, autorizado pela Assembleia Municipal, a 25 de fevereiro de 2019, conforme disposto no artigo 55º do OE 2019, aprovado pela Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro, foi aprovada a abertura de procedimento concursal para recrutamento de um técnico superior, área de atividade de Educação Social.

2 — Consultada a entidade centralizada para constituição das reservas de recrutamento (INA) foi-nos transmitido a 7 de março de 2019, 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.»

3 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Ferreira, em cumprimento do disposto nos artigo 16.º e artigo 16.º -A do Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 25 de fevereiro de 2019 a seguinte informação: “a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa ainda não procedeu à constituição da EGRA, previsto no artigo 16.º do DL 209/2009”

4 — Pelo exposto, encontra -se aberto procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior – área de atividade de Educação Social, para a Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo;

5 — Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, e respetivo Despacho n.º 4/2019, conforme aviso n.º 3941/2019 publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 50, de 12 de março de 2019, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Desempenho de funções de apoio técnico ao desenvolvimento das competências em matéria de educação, nomeadamente, desenvolver funções de análise, elaboração de estudos e conceção de métodos e processos de trabalho, para responder às diversas solicitações no âmbito da componente social de apoio à família do ensino pré-escolar e dos processos relativos aos auxílios económicos para o 1.º ciclo, considerando a perspetiva do alargamento das competências dos municípios até ao 3.º ciclo; Garantir a execução dos diversos procedimentos inerentes ao serviço de ação social escolar, bem como o cumprimento das respetivas normas legais estabelecidas; Estudar e aplicar métodos de processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadrados em conhecimentos profissionais específicos, adquiridos através de curso superior na área de educação social; Realizar diagnóstico dos processos dos alunos, enviados pelos agrupamentos de escolas para apuramento de escalão A e B; Realizar listagens dos alunos por escola e agrupamento com os respetivos escalões; Realizar listagens das necessidades de livros e material didático para fornecimento aos alunos; Analisar a dinâmica geral da ação social escolar de forma a delinear medidas, programas e dinâmicas aplicadas à realidade local; Colaborar no sistema de informação e gestão escolar; colaborar na criação de procedimentos para as iniciativas e projetos em curso; colaborar no planeamento e programação dos sistemas facilitadores para cumprimentos das obrigações do município em matéria do sistema educativo; dar apoio em toda a logística dos projetos educativos desenvolvidos na Divisão de Educação; dar apoio na

atualização da carta educativa; dar apoio no planeamento e diagnóstico do projeto educativo municipal.

6.1 — Local de trabalho: as funções serão exercidas no Município de Paços de Ferreira;  
7 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.1 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Licenciatura em Educação Social, sem possibilidade de substituição da habilitação literária;

7.2 — Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: conforme definido no ponto 7.1. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

7.3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas deverão ser apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento integral de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, conforme artigo 27º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e disponível na página da Internet do Município de Paços de Ferreira, em [www.cm-pacosdeferreira.pt](http://www.cm-pacosdeferreira.pt). As candidaturas deverão ser entregues em suporte de papel, nos Paços do Município de Paços de Ferreira, Praça da República nº 46, 4590-527 Paços de Ferreira, na Secção de Expediente e Serviços Gerais ou enviada por correio registado, com aviso de receção, para a morada supra referida, não sendo admitida a formalização de candidaturas por via eletrónica.

8.1. As candidaturas deverão ser acompanhadas pelos seguintes documentos, sob pena de exclusão: fotocópias, de certificado de habilitações literárias; identificação dos dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados), ou cópia do documento (se preferir); número de identificação fiscal e currículo vitae, que não exceda três folhas A4 datilografadas e, se for o caso, declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Paços de Ferreira não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço público.

8.2 — No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

8.3 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: As candidaturas deverão ser enviadas pelo correio, sob registo, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Paços de Ferreira, Secção de Expediente e Serviços Gerais, Praça da República, 46, 4590-527 Paços de Ferreira,

9 — Métodos de Seleção — Os Métodos de Seleção a utilizar serão:

a) Provas de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, terá a duração de uma hora e meia (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão 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.

Provas de conhecimentos, destinadas a avaliarem se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função.

A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte legislação: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, na sua atual redação, na sua atual redação; Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação; Portaria nº 759/2009, de 16 de julho; Decreto Regulamentar nº 8/2009, de 21 de maio; Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Lei 75/2013, na sua atual redação - 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 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; Regulamento geral de proteção de dados; Lei n.º 147/99, de 01 de setembro, na sua atual redação - Lei da Promoção e Proteção de Crianças e Jovens em perigo; Lei 5/97, de 10 de fevereiro - Lei-quadro da educação pré-escolar; Lei 55/2009, de 2 de março - Regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da ação social escolar; Lei 55/2009, de 2 de março - Programa de generalização de refeições escolares 1º CEB; Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto - Atividades de Animação e Apoio à Família; Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto Atividades de Enriquecimento Curricular; Norma Portuguesa 4510, de 2015 - Atividades de Enriquecimento Curricular e Atividades de Animação e Apoio à Família; Decreto-Lei 7/2003, de 12 de setembro na sua atual redação - Conselho Municipal de Educação; Decreto-lei 54/2018, de 6 de julho - estabelece princípios e normas que garante, inclusão dos alunos; Decreto-Lei n.º 299/84, de 5 de setembro - Transportes Escolares; Portaria n.º 113/2018, de 30 de abril - Regime de Fruta Escolar; Portaria 74-A/2013, de 15 de fevereiro na sua atual redação - Estabelece as normas de organização, funcionamento, avaliação e certificação dos cursos profissionais ministrados em estabelecimentos de ensino público, particular e cooperativo, que ofereçam o nível secundário de educação, e em escolas profissionais.

b) Avaliação psicológica destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Crítico e Clareza de Raciocínio.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:  $OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$  em que: OF — Ordenação Final PC — Prova de Conhecimentos AP — Avaliação Psicológica EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

9.1 — Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP: exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular, integrando os seguintes elementos:

HAB — Habilitação académica/literária: onde se pondera a titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas/literárias de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitações académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

Formação profissional:

O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

de 0 a 10 horas de formação — 8 valores;

de 11 a 20 horas de formação — 12 valores

de 21 a 30 horas de formação — 16 valores

de 31 a 40 horas de formação — 18 valores

mais de 41 horas de formação — 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

Experiência Profissional (EP) será ponderada da seguinte forma:

Menos de seis meses — 10 valores;

Entre seis meses e um ano — 12 valores;

Entre um e dois anos — 14 valores;

Entre três e cinco anos — 16 valores;

Entre seis e oito anos — 18 valores;

Mais de oito anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;

- 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 16 valores;

- 3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores;

- 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:  $AC = HAB (15 \%) + FP(30 \%) + EP(30 \%) + AD(25 \%)$  em que: AC = Avaliação Curricular HAB = Habilitação Académica FP = Formação Profissional EP = Experiência Profissional AD = Avaliação de Desempenho

b) 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.

c) Entrevista Profissional de Seleção — Visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e será obtida através dos seguintes parâmetros: Motivação e Interesse, Capacidade de Expressão e Comunicação, Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Experiência Profissional, Sentido Crítico e Clareza de Raciocínio.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: OF = AC (40 %) + EAC (30 %) + EPS (30 %) em que: OF — Ordenação Final AC — Avaliação Curricular EAC — Entrevista de Avaliação de Competências EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar);

10 — Composição do Júri: Presidente — José Manuel Ribeiro Leão, Diretor do Departamento Administrativo, Jurídico e Financeiro; Vogais efetivos — Maria Fernanda Taipa Bessa Mendes, Chefe de Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo; Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição; Vogais suplentes — Maria Fernanda Ribeiro Monteiro, Chefe de Divisão de Gestão Administrativa, em regime de substituição e Célia Pinheiro Castro, Chefe de Divisão de Contabilidade, Património e Tesouraria.

10.1 — O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

10.2 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.3 — Atas do Júri — Das atas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na sua página eletrónica.

11.1 — A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos será a constante do formulário de candidatura.

11.2 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, artigo 33.º e artigo 34.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

12 — Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 35.º da Portaria 83 -A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; candidato(a) com habilitação literária superior.

13 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 2.ª posição remuneratória, da carreira Técnica Superior, nível 15 da tabela remuneratória única, remuneração de 1201,48 (€).

14 — Aos candidatos com deficiência é -lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar, no requerimento de admissão, 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.

15 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

16- Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para os fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 03 de abril de 2019

O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos,  
Joaquim Adelino Moreira Sousa