

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE202404/1224
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Pendente
Nível Orgânico:	Câmaras Municipais
Orgão / Serviço:	Câmara Municipal de Paços de Ferreira
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Técnico Superior
Categoria:	Técnico Superior
Grau de Complexidade:	3
Remuneração:	1385,99 (€).
Suplemento Mensal:	0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Exercer funções na área de pesquisa, análise, síntese e resolução de situações de apoio à gestão; Exercício de funções de estudo, planeamento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito das competências do Município, entre as quais análises económico-financeiras, de enquadramento regulamentar, com base em normativos legais diversos (nacionais e europeus), de projetos de investimento, tendo em vista a concessão de incentivos financeiros no âmbito de programas de incentivo ao investimento. Concessão e implementação de metodologias e instrumentos de gestão económica; Fazer o planeamento, monitorização e avaliação dos projetos; Elaborar relatórios de execução de projetos que lhe sejam atribuídos; Redigir documentos, relatórios, informações, entre outros; Colaborar no diagnóstico de necessidades diversas para o funcionamento dos serviços; Colaborar na organização, implementação e controlo de procedimentos definidos para a área de atividade; Colaborar na definição e implementação de ações estratégicas para área de atividade; Colaborar na organização de processos de candidatura e financiamentos comunitários; Garantir o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; Realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento dos serviços e do Município.

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
Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:	a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
	b) 18 anos de idade completos;
	c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
	d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
	e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:	Senhor Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa, faz público por deliberação da Câmara Municipal, em reunião extraordinária do Executivo de 26 de fevereiro de 2024
Requisitos de Nacionalidade:	Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Economia/Gestão

Grupo Área Temática

Economia, Gestão, Administração,
Contabilidade

Sub-área Temática

Economia, Gestão

Área Temática

Economia e Gestão

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal de Paços de Ferreira	1	Praça da República, 46	Paços de Ferreira	4590527 PAÇOS DE FERREIRA	Porto	Paços de Ferreira

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-ativos>

Contacto: recrutamento@cm-pacosdeferreira.pt / 255 860 700

Data Publicitação: 2024-04-30

Data Limite: 2024-05-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Aviso Extrato n.º9090/2024/2, Diário da República 2.ª Série, Parte H, n.º83, 29 de abril de 2024

Texto Publicado em Jornal Oficial: AVISO 1 - Nos termos e para os efeitos previstos no art.º 33 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LGTFP e aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro, o Senhor Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa, faz público por deliberação da Câmara Municipal, em reunião extraordinária do Executivo de 26 de fevereiro de 2024, conforme o previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º209/2009, de 3 de setembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho infra indicado na Câmara Municipal de Paços de Ferreira. 2 - Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Ferreira, a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, em cumprimento do disposto no artigo 16.º do Decreto – Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, 5 de março de 2024 a seguinte informação: “a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa ainda não procedeu à constituição do EGRA, previsto no artigo 16.º do DL209/2009, de 3 de dezembro” 3 - Caracterização do posto de trabalho: Técnico Superior, Área de atividade Licenciatura em Gestão (CNAEF 345 -Gestão e Administração) ou Economia -(CNAEF: 314 – Economia) para exercer funções no Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico.

Exercer funções na área de pesquisa, análise, síntese e resolução de situações de apoio à gestão; Exercício de funções de estudo, planeamento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica no âmbito das competências do Município, entre as quais análises económico-financeiras, de enquadramento regulamentar, com base em normativos legais diversos (nacionais e europeus), de projetos de investimento, tendo em vista a concessão de incentivos financeiros no âmbito de programas de incentivo ao investimento. Conceção e implementação de metodologias e instrumentos de gestão económica; Fazer o planeamento, monitorização e avaliação dos projetos; Elaborar relatórios de execução de projetos que lhe sejam atribuídos; Redigir documentos, relatórios, informações, entre outros; Colaborar no diagnóstico de necessidades diversas para o funcionamento dos serviços; Colaborar da organização, implementação e controlo de procedimentos definidos para a área de atividade; Colaborar na definição e implementação de ações estratégicas para área de atividade; Colaborar na organização de processos de candidatura e financiamentos comunitários; Garantir o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; Realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento dos serviços e do Município. 4 - Local de Trabalho: Câmara Municipal de Paços de Ferreira. 5 - Determinação do posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LGTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira Técnico Superior, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1385,99 (€). 6 - Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento, será efetuado de entre os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, conforme o Plano Anual de Recrutamento para 2024, publicado no Diário da República, 2.º Série, n.º 53, de 14 de março de 2024, Aviso n.º 5547/2024/2, Parte H. 7 - Não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira e categoria e, não se encontrem em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Paços de Ferreira idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita no presente procedimento. 8 - Os requisitos de admissão são: a. Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; b. Ter 18 anos de idade completos; c. Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe a desempenhar; d. Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e. Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória. 8.1 – Nível habilitacional: Técnico Superior, Área de atividade Licenciatura em Gestão (CNAEF 345 -Gestão e Administração) ou Economia -(CNAEF: 314 – Economia) para exercer funções no Gabinete de Apoio ao Desenvolvimento Económico. 8.2 – Os/as candidatos/as devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 9 – Informa-se que a publicação integral do procedimento, bem como a respetiva candidatura será efetuada, exclusivamente, em formato eletrónico em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-ativos>. 9.1 – Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário eletrónico de candidatura. 10 – A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de curriculum vitae e ainda dos seguintes elementos em formato PDF, tendo como limite 1Mb por documento: a. Certificado, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, das habilitações exigidas no ponto 8.1 do presente aviso de abertura, sob pena de exclusão. Os/as candidatos/as possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão submeter, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de exclusão. b. Documentos comprovativos das ações de formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho e frequentadas nos últimos cinco anos, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas. c. Declaração(ões)/documentos de experiência profissional que comprove(m) grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades do posto de trabalho a preencher. d. Declaração emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada, da qual conste: a modalidade de vínculo de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com

contrato em funções públicas). 10.1 – A não submissão dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do procedimento concursal. 11 – Os/as candidatos/as que exercem funções na Câmara Municipal de Paços de Ferreira ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 12 – Métodos de Seleção: a. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (candidatos detentores de relação jurídica de emprego público); Ou b. Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências (restantes candidatos). 12.1 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. 12.2 – Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos. 12.3 – Os métodos referidos no ponto 12.1) podem ser afastados pelos/as candidatos/as, através de menção expressa no formulário, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 12.2) cfr. previsto no n.º3 do art.º36 da LTFP. 12.4 – Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção. 12.5 – Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos: Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. Este método de seleção será realizado individualmente, com consulta da bibliografia/legislação indicada, podendo ter a duração máxima de 90 minutos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas. 12.5.1 – Os/as candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção. 12.6 – Legislação e bibliografia necessária à sua realização: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. 12.6.1 – Bibliografia/Legislação comum: - Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril, de 1976; - Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; - Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, e posteriores alterações; - Lei 66 – B/2007, 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), alterado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP); - Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; - Regulamento Interno de Horário de Trabalho e de Controlo de Assiduidade e Pontualidade do Município de Paços de Ferreira – disponível em https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/219-2020-130112782?_ts=1681171200034 ; - Código de ética e de Conduta do Município de Paços de Ferreira, disponível em: <https://www.cm-pacosdeferreira.pt/index.php/2014-04-23-13-27-52/recursos-humanos/codigo-de-etica> ; - Regulamento Geral de Proteção de Dados; - Decreto-Lei n.º 20-A/2023 de 22 de março Sumário: Estabelece o regime geral de aplicação dos fundos europeus do Portugal 2030 e do Fundo para o Asilo, a Migração e a Integração para o período de programação de 2021-2027; - Portaria nº103-A/2023, de 12 de abril – Adota o Regulamento Adota o Regulamento Específico da Área Temática Inovação e Transição Digital, no âmbito dos Sistemas de Incentivos do Portugal 2030; Portaria n.º 103-A/2023, de 12 de abril Portaria n.º 103-A/2023, de 12 de abril Portaria n.º 103-A/2023, de 12 de abril Portaria n.º 103-A/2023, de 12 de abril - Decreto-Lei n.º 5/2023 - Estabelece o modelo de governação dos fundos europeus para o período de programação 2021-2027; - Agenda 2030 – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – <https://ods.pt/> - Relatório nacional sobre a implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável PORTUGAL - <https://www.cig.gov.pt/wp-content/uploads/2017/07/Portugal2017.pdf> . 12.6.2 – Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização

de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. 12.7 – Avaliação Curricular: visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular numa escala de 0 a 20 valores, expressa até centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: • Habilitações Académicas – HA; • Formação Profissional – FP; • Experiência Profissional – EP; • Avaliação de Desempenho – AD. De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA (15\%) + FP (30\%) + EP (30\%) + AD (25\%)) / 100$ Em que: As Habilitações Académicas (HA), resultam da ponderação da titularidade de grau académico /habilitação literária ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, serão ponderadas até ao limite de 20 valores: Habilitações Académicas - Valoração Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) -15 valores Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) - 17 valores Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento) - 20 valores A Formação Profissional (FP) será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Formação Profissional - Valoração Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas – 10 valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas a 60 horas – 12 valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas a 80 horas – 14 valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 horas a 100 horas – 16 valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 horas a 120 horas – 18 valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 120 horas, Pós-graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho – 20 valores; Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. A Experiência Profissional (EP) será avaliada em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: Experiência Profissional - Valoração Experiência <1 ano – 10 valores; Experiência = 1 e < 2 anos – 12 valores; Experiência = 3 e < 4 anos – 14 valores; Experiência = 5 e <6 anos – 16 valores; Experiência =7 e < 8 anos – 18 valores; Experiência = 9 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 através de declaração comprovativa. 12.8 – A Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, 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: Avaliação de Desempenho – Valoração • 4,5 a 5 valores – Excelente/4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores; • 4 a 4,4 valores – Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; • 3 a 3,9 valores – Bom/2 a 3.999 – Desempenho Adequado – 12 valores; • 1 a 2,9 valores – Insuficiente ou 2 a 2.9 – Necessita de Desenvolvimento/1 a 1.999 - Desempenho Inadequado – 8 valores. 12.8.1 – Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 10 valores. 12.9 – A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação

final dos métodos de seleção. 12.10 – Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E) / 5$. A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. B. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades. C. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. D. Comunicação (Oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. E. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: • 20 Valores: Nível Excelente • 18 Valores: Nível Muito Bom • 16 Valores: Nível Bom • 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante • 12 Valores: Nível Satisfaz • 10 Valores: Nível Suficiente • 8 Valores: Nível Fraco • 4 Valores: Nível Insuficiente 13 – A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: $OF = (PC(70\%) + AP + EAC(30\%)) / 100$ ou $OF = (AC(70\%) + EAC(30\%)) / 100$. OF – Ordenação final PC – Prova de Conhecimentos AP – Avaliação Psicológica AC – Avaliação Curricular EAC – Entrevista de Avaliação de competências 14 – A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. 15 – Utilização faseada dos métodos de seleção De acordo com o disposto no art.19º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação por conjunto sucessivo de 10 candidatos, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à sua satisfação das necessidades. 16 – Critérios de Desempate Em caso de igualdade entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes: 1) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado; 2) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso; 3) Candidato(a) com habilitação literária superior; 4) Candidato(a) com maior classificação no parâmetro de avaliação Entrevista de Avaliação de Competências: i. Conhecimentos especializados e experiência; ii. Responsabilidade e compromisso com o serviço; iii. Planeamento e Organização; iv. Orientação para resultados; v. Comunicação (Oral e Escrita). 17 – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pela Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa. 18 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será divulgada na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>. 19 – Composição do Júri: Presidente: Célia Pinheiro Castro, Chefe de Divisão de Contabilidade Património e Tesouraria; Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves, Chefe de Divisão de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal Vogais Suplentes: Márcia Daniela da Silva Leão, Técnica Superior e Filipa Silva Monteiro, Técnica Superior. 20 – Os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e do Código de Procedimento Administrativo, para realização de Audiência Prévia. Para o efeito, os/as candidatos/as devem obrigatoriamente utilizar o modelo eletrónico disponível na página de detalhe do procedimento concursal, em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>. 21 – Aos candidatos/as 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, e anexar o atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%. 22 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será divulgada no átrio do Edifício Paços do Concelho do Município, sito em Praça da República, n.º 46, 4590-527, Paços de Ferreira e disponibilizada na página de detalhe do procedimento concursal em: <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/processos-a-decorrer>. 23 – 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. 24 – 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, 12 de abril de 2024 O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: