

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 — Por deliberação da Câmara Municipal, em reunião ordinária de 18 de fevereiro de 2022 conforme previsto nos artigos 4º e 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, e ao abrigo do disposto no nº4 do artigo 30º e artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado alínea b), do nº 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, autorizado pela Assembleia Municipal, a 28 de fevereiro de 2022, conforme disposto no artigo 47º do OE 2022, aprovado pela Lei nº 75-B/2020, de 31 de dezembro, foi aprovada a abertura de procedimento concursal para recrutamento de um técnico superior, área de atividade Sociologia.

2 — Consultada a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), para o Município de Paços de Ferreira, em cumprimento do disposto no artigo 16.º do Decreto - Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, foi prestada a 11 de maio de 2020 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”.

3 — 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 Sociologia, para exercer funções, na Divisão Inovação Social, Infância e Juventude.

4 — **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 datado de 10 de fevereiro, conforme aviso n.º 3152-A/2022 publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 32, de 15 de fevereiro de 2022, o recrutamento é aberto a candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

5 — **Caracterização do posto de trabalho** – um Técnico Superior - área de atividade Sociologia, para exercer funções na Divisão Inovação Social, Infância e Juventude.

A caracterização do posto de trabalho consiste em elaboração de informações, estudos projetos e atividade conducentes à definição e concretização das políticas do município na área de atividade da Divisão Inovação Social, Infância e Juventude, nomeadamente: Executar funções de investigação, Estudo conceção e aplicação de métodos e processos científico-técnicos na área de Sociologia;

Participar na programação e execução das atividades ligadas ao desenvolvimento da respetiva autarquia local;

Desenvolver projetos e ações ao nível da intervenção, social e motivacional de acordo com o planeamento estratégico definido para a área da respetiva autarquia local;

Propor e estabelecer critérios para avaliação da eficácia dos programas de intervenção social;

Proceder ao levantamento das necessidades da autarquia local; Realizar estudos que permitam conhecer a realidade social do Município;



Investigar factos e fenómenos que, pela sua natureza, possam influenciar a vivência dos cidadãos;

Realizar estudos de caráter social e reunião de elementos para estudos interdisciplinares;
Coordenar e apoiar a participação do município no programa Rede Social e as suas relações com as instituições privadas ou públicas de solidariedade social;

Apoiar a política municipal no âmbito da promoção da habitação social;

Apoiar a política municipal no âmbito da promoção da habitação social;

Colaborar na gestão de processos relativos à Estratégia Local de Habitação do Município.

5.1 – Local de trabalho: as funções serão exercidas no Município de Paços de Ferreira;

6 – 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.

6.1 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Licenciatura em Sociologia, sem possibilidade de substituição da Habilitação Literária.

6.2 — Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: conforme definido no ponto 6.1. 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.

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

7 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas deverão ser submetidas no prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicitação, na Bolsa de Emprego Público (BEP), em formato digital, exclusivamente na plataforma de recrutamento *online*, <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt>, através do preenchimento integral de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão.

7.1 — As candidaturas deverão ser acompanhadas pelos seguintes documentos, sob pena de exclusão: submissão de certificado de habilitações literárias, identificação dos dados do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão (atualizados); número de identificação fiscal e currículo *vitae*, 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.

7.2 — 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 — Nos termos do artigo 36.º da LTFP conjugado com os artigos 5.º e 6.º, ambos da Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção a utilizar são:

Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, completando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção – para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, complementando com o método facultativo a Entrevista Profissional de Seleção – 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 valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito pelos próprios, caso em que serão aplicados os métodos utilizados para os restantes candidatos.

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, com consulta de realização individual, de natureza teórica, específica, 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.

8.1 - A Prova de Conhecimentos versará sobre a seguinte legislação:

- Decreto – Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua redação atual;

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237.º a 257.º (Férias e faltas), na sua redação atual – Código do Trabalho;



- Regulamento Geral de Proteção de Dados

- Decreto-Lei n.º 120/2018, de 27 de dezembro – Estabelece regras uniformes para a verificação da situação de insuficiência económica a ter em conta no reconhecimento do direito à atribuição e manutenção dos apoios sociais ou subsídios sujeitos a condição de recursos;

- Lei n.º 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.

- O 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

- Decreto-Lei n.º 23/2022, de 14 de fevereiro, prorroga o prazo de transferência das competências para as autarquias locais e 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 64/2021, de 17 de março - Define, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 3.º e do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, o exercício de competências de coordenação administrativa e financeira do programa de contratos locais de desenvolvimento social pelas autarquias locais

- 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

- Portaria n.º 66/2021, de 17 de março - Regula o disposto nas alíneas b), c) e i) do n.º 1 e da alínea b) do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 55/2020, de 12 de agosto, e o disposto na secção II do capítulo II do referido decreto-lei, designadamente a criação das cartas sociais municipais e supramunicipais e fixa os respetivos conteúdos, regras de atualização e de divulgação, bem como os procedimentos de revisão

- Despacho n.º 9817-A/2021, de 8 de outubro, publica o Mapa com os encargos anuais com as competências descentralizadas no âmbito da ação social.

8.1.1. – Será permitido aos candidatos a consulta aos diplomas legais, desde que impressos e não anotados.

8.1.2. – Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

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, nos termos do n.º3 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Nas avaliações psicológicas será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

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 e terá a duração máxima de 15 minutos.

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)

8.2 — 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 — 16 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 formações frequentados adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado, desde 2017.

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 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:

- 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 e terá a duração máxima de 15 minutos.

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);

9 — Atendendo à celeridade e economia processual e de acordo com o estabelecido no n.º 3, do artigo 7.º da Portaria n.º 125 – A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12 – A/2021, de 11 de janeiro, por meu despacho datado a 13 de julho de 2022, no pressuposto de existirem candidatos admitidos ao procedimento concursal em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, através da utilização de tranches de candidatos, ou seja, será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento o primeiro método de seleção, estando a aplicação do segundo método de seleção e seguintes previsto apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjunto sucessivo de 50 candidatos, por ordem decrescente do resultado obtido no primeiro método de seleção (em caso de igualdade pontual serão selecionados todos os candidatos que obtenham a mesma classificação, para que sejam alcançados os 50 candidatos), respeitando a prioridade legal da sua relação jurídica – funcional, e as quotas previstas para candidatos portadores de deficiência.

10 — Composição do Júri: Presidente – Mónica Sofia Pinheiro Cardoso, Chefe de Divisão Inovação Social, Infância e Juventude, em regime de substituição; substituído, nas suas faltas ou impedimento, pelo primeiro vogal efetivo.

Vogais efetivos — Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, em regime de substituição, e Mariana Gonçalves Cunha, Chefe de Divisão de Ação Social, em regime de substituição.

Vogais suplentes – Marta Alexandra Leal Sousa, Técnica Superior, e Maria Isabel Barbosa Silva Mendes, Técnica Superior.

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 exigam.

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

10.3 — Atas do Júri – Onde constam parâmetros, de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, são publicitados no site <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt> da entidade.

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 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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, conforme disposto no n.º 2 do artigo 26.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

12 — Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, subsistindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualmente de valoração é efetuada, de forma decrescente, em função da valoração atribuída aos critérios “Número de anos de experiência profissional na área de Sociologia.

13 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, 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 1215,93 (€).

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, 15 de julho de 2022

O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos,

Joaquim Adelino Moreira Sousa