

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202502/0303
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: 1 442,57
Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Técnico Superior, Área de Atividade Licenciatura Engenharia Mecânica (CNAEF: 521) para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal.
Desenvolve 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. Elabora estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município. Gestão da frota passando pela articulação com a oficina de mecânica para planear a manutenção preventiva de toda a frota municipal e controlar o cumprimento dos condicionalismos de segurança exigidos por lei (inspeções periódicas obrigatórias de viaturas, inspeções técnicas de máquinas, aferição de tacógrafos...); acompanhamento técnico das intervenções das viaturas; apuramento de eventuais causas de acidentes e/ou avarias e a promoção de medidas corretivas; a promoção de mecanismos de controlo, regras de utilização, de conservação e funcionamento das viaturas e dos equipamentos, o controlo das médias de consumo da frota; a averiguação de multas; a avaliação anual do estado geral das viaturas e equipamentos da frota municipal para posterior proposta de renovação/aquisição bem como de melhoria; análise dos relatórios resultantes da leitura dos cartões de condutor e da descarga dos dados dos tacógrafos das viaturas; coordenação dos meios humanos, garantindo o cumprimento da legislação em termos de organização do tempo de trabalho; coordenação dos meios humanos, garantindo o cumprimento da legislação em termos de organização do tempo de trabalho; elaboração de relatórios resultantes da atividade; melhoria das condições de trabalho de modo a garantir as condições de segurança e higiene, e com objetivo a diminuir os acidentes de trabalho na área de atividade de condução e de apoio logístico; contribuição na elaboração de cadernos de encargos para aquisição de viaturas e equipamentos novos da frota; cooperação na revisão e elaboração do plano de renovação da frota.
CTFPI

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado
Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

- Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:** 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:** 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
- Requisitos de Nacionalidade:** Sim
- Habilitação Literária:** Licenciatura
- Descrição da Habilitação Literária:** Lic. Eng. Mecânica (CNAEF: 521) exercer funções no DEDIM

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Tecnologias	Mecânica / Metalúrgica / Materiais	Engenharia Mecânica / Técnica

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: Inscrição válida e efetiva na Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnico

Formalização das Candidaturas

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

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

Data Publicitação: 2025-02-10

Data Limite: 2025-02-21

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, 2º série nº26, Aviso Extrato nº 3635/2025/2 de 6 de fevereiro de 2025

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 Engenharia Mecânica (CNAEF: 521) para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal. Desenvolve 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. Elabora estudos, projetos e atividades conducentes à definição e concretização das políticas do município. Gestão da frota passando pela articulação com a oficina de mecânica para planear a manutenção preventiva de toda a frota municipal e controlar o cumprimento dos condicionalismos de segurança exigidos por lei (inspeções periódicas obrigatórias de viaturas, inspeções técnicas de máquinas, aferição de tacógrafos...); acompanhamento técnico das intervenções das viaturas; apuramento de eventuais causas de acidentes e/ou avarias e a promoção de medidas corretivas; a promoção de mecanismos de controlo, regras de utilização, de conservação e funcionamento das viaturas e dos equipamentos, o controlo das médias de consumo da frota; a averiguação de multas; a avaliação anual do estado geral das viaturas e equipamentos da frota municipal para posterior proposta de renovação/aquisição bem como de melhoria; análise dos relatórios resultantes da leitura dos cartões de condutor e da descarga dos dados dos tacógrafos das viaturas; coordenação dos meios humanos, garantindo o cumprimento da legislação em termos de organização do tempo de trabalho; coordenação dos meios humanos, garantindo o cumprimento da legislação em termos de organização do tempo de trabalho; elaboração de relatórios resultantes da atividade; melhoria das condições de trabalho de modo a garantir as condições de segurança e higiene, e com objetivo a diminuir os acidentes de trabalho na área de atividade de condução e de apoio logístico; contribuição na elaboração de cadernos de encargos para aquisição de viaturas e equipamentos novos da frota; cooperação na revisão e elaboração do plano de renovação da frota. CTFPI Local de Trabalho: Câmara Municipal de Paços de Ferreira. 4 - 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 1 442,57 (€). 5 - 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. 6 - 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 publica no presente procedimento. 7 - 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: Licenciatura em Engenharia Mecânica, (CNAEF 521) para exercer funções no Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, com inscrição ativa na respetiva Ordem Profissional. 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 publicitação 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(iões)/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). e. Cartão de Cidadão. 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, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção 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 na página do Município de Paços de Ferreira em: <https://www.cm-pacosdeferreira.pt/pesquisa?searchTerm=conduta>; - Regulamento Geral de Proteção de Dados; - Regulamento n.º 116/2022 de 01/02/2022 Regulamento de Utilização de Viaturas Municipais; - Decreto-Lei 18/2008 de 29 de janeiro (Código de Contratos Públicos), na sua atual redação; - Regulamento (UE) 2020/1054 (publicado no JO n.º 249, Série L de 31-julho-2020) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de julho de 2020, que altera o Regulamento (CE) n.º 561/2006 no que diz respeito aos requisitos mínimos em matéria de tempos máximos de condução diária e semanal, à duração mínima das pausas e dos períodos de repouso diário e semanal e o Regulamento (UE) n.º 165/2014 no que diz respeito ao posicionamento por meio de tacógrafos. - DL 117/2012 de 5-06-2012: Regula a organização do tempo de trabalho de condutores independentes em atividades de transporte rodoviário, transpondo a Diretiva n.º 2002/15/CE de 11-03-2002; - Lei 27/2010 de 30-08-2010: Estabelece o regime sancionatório aplicável à violação das normas respeitantes aos tempos de condução, pausas e tempos de repouso e ao controlo da utilização de tacógrafos, na atividade de transporte rodoviário, transpondo a Diretiva 2006/22/CE de 15-03-2006, alterada pelas Diretivas n.ºs 2009/4/CE de 23-01-2009 e 2009/5/CE de 30-03-2009; - DL 169/2009 de 31-07-2009: Define o regime contraordenacional aplicável ao incumprimento das regras relativas à instalação e uso do tacógrafo estabelecidas no Regulamento 3821/85, do Conselho de 20-12-1985, alterado pelo Regulamento 2135/98 de 24-09-1998, e pelo Regulamento 561/2006 de 15-03-2006. 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 biênio, 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 • Muito bom - Correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5; - 20 valores • Bom - Correspondendo a uma avaliação final de 3,500 a 3,999; - 16 valores • Regular - Correspondendo a uma avaliação final de 2 a 3,499; - 12 valores • Inadequado - Correspondendo a uma avaliação final de desempenho de 1 a 1,999, que enquadra situações de insuficiência no desempenho face aos objetivos e competências fixados para o ciclo de avaliação, demonstrativas de necessidade de reforço de desenvolvimento profissional do trabalhador. – 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: $EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$ A. Orientação para resultados: focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização de recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. B. Iniciativa: agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. C. Organização, planeamento e gestão de projetos: assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. D. Orientação para a segurança: priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. E. Comunicação: transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. F. Análise crítica e resolução de problemas: Recolher interpretar e compreender a informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. 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 – 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. Organização, planeamento e gestão de projetos; ii. Análise crítica e resolução de problemas; iii. Orientação para resultados; iv. Orientação para a segurança; v. Iniciativa; vi. Comunicação. 16 – O Júri deliberou, ainda, que as comunicações/notificações efetuadas aos/às candidatos/as sejam realizadas pelo Departamento do Trabalho. 17 – 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/>. 18 – Composição do Júri: Presidente: Fernanda Rute Nascimento Paixão Freitas Gonçalves, Diretora de Departamento de Engenharia e Desenvolvimento da Infraestrutura Municipal, em regime de substituição. Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Diretora de Departamento do Trabalho, em regime de substituição, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Fernando Manuel António, Técnico Superior. Vogais Suplentes: Alexandre Tavares Noronha, Técnico Superior e Márcia Daniela da Silva Leão, Técnica Superior. 19 – 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>. 20 – 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%. 21 – 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>. 22 – 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. 23 – 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, 28 de janeiro de 2025 O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Joaquim Adelino Moreira de Sousa

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		

Recrutados

	Masculinos:	Femininos:
Total:		
Total Portadores Deficiência:		
Total SME:		
Total Com Auxílio da BEP:		