



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

AVISO

Procedimento concursal comum para contratação, por tempo indeterminado, de um Coordenador Técnico

1 - Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e conforme o preceituado nos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por meu despacho datado de 10 de maio de 2023, após aprovação da proposta de recrutamento em reunião da Câmara Municipal, realizada em 9 de junho de 2021, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da publicação do Aviso Extrato no Diário da República, procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhador, a contratar no regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na categoria de Coordenador Técnico, da carreira de Assistente Técnico, para os serviços administrativos do Agrupamento de Escolas de Grândola, integrado na Divisão de Educação e Qualificação, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Grândola para o ano de 2023.

2 - Local de trabalho: Sede do Agrupamento de Escolas de Grândola.

3 - Caracterização do posto de trabalho: desempenho das funções constantes no anexo à LTFP, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 2 de complexidade funcional, na categoria de Coordenador Técnico, da carreira Assistente Técnico, bem como das funções seguintes: Participar no Conselho Administrativo e, na dependência da Sra. Diretora do Agrupamento de Escolas, coordenar toda a atividade administrativa nas áreas de gestão de recursos humanos, da gestão financeira, patrimonial e de aquisições e da gestão do expediente e arquivo; Dirigir e orientar o pessoal afeto aos serviços administrativos no exercício diário das suas funções; Exercer todas as competências delegadas pela Sra. Diretora; Propor as medidas tendentes à modernização, eficiência e eficácia dos serviços de apoio administrativo; Preparar e submeter, a despacho do órgão executivo do Agrupamento de Escolas, todos os assuntos respeitantes ao funcionamento do Agrupamento de Escolas; Assegurar a elaboração do projeto de orçamento, de acordo com as linhas traçadas pela direção executiva; Coordenar, de acordo com as orientações do conselho administrativo, a elaboração do relatório de contas de gerência.

Nos termos do artigo 81.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a caracterização do posto de trabalho não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.

4 - O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será efetuado segundo as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, imediatamente após o termo do procedimento concursal.

4.1 – A posição remuneratória de referência será a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de Coordenador Técnico e ao nível 15 da Tabela Remuneratória Única, ao qual corresponde o valor de 1.280,72€, sem prejuízo de, fundamentalmente, se poder vir a oferecer posição diferente, nos termos e com observância dos limites legalmente definidos.

5 - Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

6 - Procedimento prévio ao recrutamento de trabalhadores: de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de

requalificação, ficando dispensada desta formalidade de consulta até que venha a constituir a EGRA junto de entidade intermunicipal.»

7 - O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação ou valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos, conforme a alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

8 - Conforme a deliberação da Câmara Municipal de 9 de junho de 2021, o recrutamento destina-se exclusivamente a trabalhadores detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 30.º da LTFP.

9 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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 Município de Grândola idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, os quais em caso de igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

10.1 - Para efeitos de admissão ao procedimento concursal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

11 - 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”.

12 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar. Sempre que o procedimento concursal vise a ocupação futura de postos de trabalho ou a lista de ordenação final contenha um número de candidatos aprovados superior ao do posto de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida pelo período de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final, nos termos do previsto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 25.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

13 - Requisitos gerais necessários para o exercício de funções públicas, enunciados no artigo 17.º da LTFP, que consistem em:

- 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.

13.1 - Nível habilitacional exigido: 12.º Ano de Escolaridade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA CÂMARA MUNICIPAL

13.3 - Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 13 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

14 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas.

14.1 – Forma: por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via, as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário que se encontra disponível no site oficial deste município (www.cm-grandola.pt), entregues pessoalmente na Câmara Municipal de Grândola, remetidas através de correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Grândola, Rua Dr. José Pereira Barradas, 7570-281 Grândola ou enviadas para o e-mail recrutamento@cm-grandola.pt.

14.2 - Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do aviso extrato no Diário da República, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

14.3 - A apresentação da candidatura, deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;
- b) *Curriculum Vitae*, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos da experiência profissional e formação relacionadas com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
- c) Declaração emitida pelo órgão ou serviço onde o candidato exerce funções públicas, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a informação seguinte:
 - i. Indicação inequívoca da natureza da relação jurídica de emprego público detida;
 - ii. Carreira e categoria de que o candidato é titular;
 - iii. Posição remuneratória em que o candidato se encontra;
 - iv. Atividade e funções que o candidato se encontra a desempenhar e o grau de complexidade das mesmas;
 - v. Avaliação de desempenho quantitativa obtida nos últimos três ciclos avaliativos ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

14.4 - A não apresentação da declaração referida na alínea c) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e sua determinabilidade, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão do candidato.

15 - Os métodos de seleção a utilizar são: prova de conhecimentos (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório).

15.1 - Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação ou valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, são: avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), exceto, quando afastados, por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sendo-lhes aplicado, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

15.2 - A prova de conhecimentos de realização individual e numa única fase, terá a duração máxima de 90 minutos, e visará avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será constituída por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla e realizada em suporte de papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

Programa da prova e legislação a consultar:

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

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2015-105602322>

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – toda a Parte I e toda a Parte II (artigos 1.º a 313.º), na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2014-57466875>

Código dos Contratos Públicos (CCP) – Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34455475>

Regime Jurídico das Autarquias Locais (RJAL) – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2013-56366098>

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

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2007-34446375>

Decreto-Lei de Transferência de Competências para os Municípios na área da Educação – Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual.

Versão consolidada disponível em: <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2019-118872841>

Lei de Bases do Sistema Educativo - Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/1986-34444975>

Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e Professores dos Ensinos Básico e Secundário – Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2012-117105579>

Estatuto do Aluno e Ética Escolar - Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/lei/2012-203677048>

Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário - Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na sua atual redação.

Versão consolidada disponível em <https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2008-34457775>

Regime de gestão e recrutamento do pessoal docente dos ensinos básico e secundário e de técnicos especializados para formação - Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 8 de maio.

Versão consolidada disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/32-a-2023-212770101>

Regime jurídico de matrícula e de frequência no âmbito da escolaridade obrigatória das crianças e dos jovens entre os 6 e os 18 anos - Despacho Normativo n.º 10-B/2021, de 14 de abril.

Versão disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/despacho-normativo/10-b-2021-161433525>



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

Regulamentação dos cursos científico-humanísticos - Portaria n.º 226-A/2018, de 7 de agosto.
Versão disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/portaria/226-a-2018-115941646>

Acordo coletivo de empregador público celebrado entre o Município de Grândola e o STAL - Acordo Coletivo de Trabalho n.º 100/2015, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 217, de 5 de novembro de 2015, com a alteração efetuada pelo Aviso n.º 15072/2017, publicado no Diário da República, 2.ª Série, n.º 239, de 14 de dezembro de 2017.

Versões disponíveis em:

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordo-coletivo-trabalho/100-2015-70920283>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/aviso/15072-2017-114352520>

Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Grândola - Despacho n.º 6642/2022, publicado no Diário da República, 2.ª Série, N.º 101, de 25 de maio, com a alteração introduzida pelo Despacho n.º 14836/2022, de 29 de dezembro.

Versões disponíveis em:

<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/6642-2022-183961948>

<https://dre.pt/dre/detalhe/despacho/14836-2022-205449941>

15.3 - A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

15.4 - A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes:

- A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

15.5 - A entrevista de avaliação de competências para os candidatos que se encontrem na situação referida no ponto n.º 15.1 do presente aviso será realizada e avaliada de acordo com o definido no ponto n.º 15.3.

16 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

16.1 - A valoração final dos métodos de seleção obrigatórios, mencionados no n.º 15 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

PC - Prova de Conhecimentos;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

16.2 - A valoração final dos métodos de seleção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 15.1 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 70\% + EAC \times 30\%)$$

em que:

VF - Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

16.3 - Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltarem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

17 - Na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

- 1.º - Candidato com maior experiência profissional na área funcional;
- 2.º - Candidato de menor idade.

18 - Composição do Júri:

Efetivos:

Presidente – Ana Raquel Pala Bizarro Sanches – Dirigente da Divisão de Educação e Qualificação.

1.º Vogal – Maria Ângela dos Santos Filipe – Diretora do Agrupamento de Escolas de Grândola, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal – José Luís Carneiro Cirilo – Técnico Superior na área de Psicologia.

Suplentes:

1.º Vogal – Vânia Isabel Pereira Sobral Ferreira – Técnica Superior na área de Educação;

2.º Vogal – Helena Isabel Amaro Pereira – Técnica Superior na área de Psicologia.

19 - As atas do júri, onde 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 publicitadas no sítio da Internet do Município de Grândola.

20 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

20.1 - Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve na sua candidatura, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

21 - Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

22 - Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

23 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da



MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA
CÂMARA MUNICIPAL

Câmara Municipal de Grândola e disponibilizada na sua página eletrónica (www.cm-grandola.pt). Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, nos termos do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

24 - À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção, é aplicável a audiência prévia dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2.ª Série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

25 - Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2.ª série do Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da Câmara Municipal de Grândola (www.cm-grandola.pt).

26 - Os dados pessoais comunicados pelos candidatos no quadro do presente procedimento concursal serão tratados em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) 2016/679, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril, relativo ao Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD), nomeadamente no que se refere à sua confidencialidade e segurança. Para esclarecimentos adicionais os interessados poderão consultar a Informação sobre Proteção de Dados Pessoais, disponível na área de procedimentos concursais da página eletrónica da Câmara Municipal de Grândola (www.cm-grandola.pt).

Paços do Município de Grândola, 19 de julho de 2023.

O Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos

- Fernando Sardinha -