MUNICÍPIO DE MONFORTE

AVISO

Abertura de procedimento concursal comum para detentores de vínculo público, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior (Ensino Básico) para exercício de funções na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1-Faz-se público que, nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e no cumprimento do disposto na alínea a), do n.º 1 do artigo 11.º, da Portaria 233/2022, de 09 de setembro, torna-se público que por Deliberação n.º 72 da Câmara Municipal, de 19 de março de 2025, e por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Monforte de 24 de abril de 2025, se encontra aberto pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no Diário da República, e da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum para constituição de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, destinado a candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído, tendo em vista o preenchimento dos dois postos de trabalho previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal deste Município:
2-Prazo de candidaturas:10 (dez) dias úteis a contar da publicação no Diário da República e da publicação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP).
3-Caraterização do posto de trabalho: Em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado e em vigor:
No âmbito da U.O.F. Educação e Gestão do Parque Escolar, preparar pedagogicamente e lecionar as atividades extra curriculares no agrupamento de escolas de Monforte; coordenar pedagogicamente, dinamizar e acompanhar a Componente de Apoio à família da competência do Município; coordenar pedagogicamente, dinamizar e acompanhar atividades de apoio ao estudo; desempenhar outras tarefas, dentro do conteúdo funcional de Técnico Superior de Ensino básico que se revele necessário dentro das competências do Município na área da educação.
4-Não estão constituídas reservas de recrutamento nesta categoria no Município de Monforte;

5-De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais. «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».

6-Legislação aplicável: O presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação vigente, Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2005, de 07 de janeiro, na sua redação atualizada e Decreto-Lei nº. 209/2009, de 03 de setembro.

7-Prazo de validade: O procedimento é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 3 do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

8-Local de trabalho: Área do Concelho de Monforte.

9-Forma de apresentação de candidaturas

Por ausência de plataforma eletrónica que assegure a apresentação da candidatura por esta via, o formulário de candidatura, de utilização obrigatória, encontrando-se disponível na página eletrónica do Município de Monforte em www.cm-monforte.pt nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, bem como na Subunidade Orgânica Gestão de Recursos Humanos, as candidaturas deverão ser entregues diretamente nos Recursos Humanos, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Monforte Praça da República n.º 115, Apartado 4 7450-909 Monforte.

10-Requisitos gerais de admissão – Os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, que satisfaçam os seguintes requisitos:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição por convenção internacional ou Lei especial;
b) Ter 18 anos completos;
c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas funções que se propõe desempenhar;
d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

11- O candidato deverá identificar no formulário os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar;
b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil e endereço postal e eletrónico caso exista;
d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos;
e) Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, quando aplicável;
f) No caso de candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação /expressão;
g) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

12-Posicionamento remuneratório: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP correspondente à posição 1 – nível 16 cuja remuneração é €1.442,57 (mil quatrocentos e quarenta e dois euros e cinquenta e sete cêntimos) valor da Tabela Remuneratória Única, da carreira/categoria de Técnico Superior.

13- Métodos de seleção, sua ponderação e sistema de valoração final:

13.1 No recrutamento de candidatos com vínculo de emprego público previamente constituído os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a) Avaliação curricular;
b) Entrevista de avaliação de competências;

13.2 A classificação Final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

CF = AC (50%) +EAC (50%)

Em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

13.3 Cada um dos métodos é eliminatório, considerando-se excluído o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

13.4 Só serão admitidos ao Procedimento concursal os candidatos que sejam titulares do nível habilitacional de Licenciatura em Ensino Básico, grupos 110 ou 230.

14-Parâmetros de avaliação e grelha classificativa dos métodos de seleção a aplicar no procedimento:

14.1 Avaliação curricular – visa avaliar a qualificação dos candidatos designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da

experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções e avaliação de desempenho obtida;
14.1.1. Na avaliação curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, a classificação obtida resultará da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmula:
AC = (20% x HA) + (30% x FP) + (40% x EP) + (10% AD), sendo:
AC = Avaliação curricular
HA = Habilitação Académica, ou a nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
EP = Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;
AD = Avaliação de Desempenho, relativa ao último período, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho.
14.1.2. AS Habilitações Académicas (HA) são pontuadas de acordo com a seguinte grelha classificativa;
Licenciatura em Ensino Básico, Grupos 110 ou 230– 19 valores
Mestrado e/ou Doutoramento em Serviço Social – 20 valores
Não serão consideradas habilitações académicas diferentes de Serviço Social.
14.1.3 A Formação Profissional (FP) será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Sem ações de formação = 10 valores
Participação em ações de formação, com duração total até 30 horas = 12 valores
Participação em ações de formação com duração total de 31 horas a 60 horas = 14 valores
Participação em ações de formação com duração total de 61 horas a 100 horas = 16 valores
Participação em ações de formação com duração total de 101 horas a 150 horas = 18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com a temática do serviço social, com duração total de 151 ou mais horas = 20 valores
Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente a duração e data da realização. Sempre que o certificado não refira o número de horas considera-se que cada dia equivale a 7 horas, cada semana 35 horas.
14.1.4. A Experiência profissional será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Inferior a 1 ano = 10 valores;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 6 anos = 12 valores;
Igual ou superior a 6 anos = 14 valores;

Até 10 anos de experiência em lecionação de AEC's = 18 valores;
Mais de 10 anos de experiência em lecionação de AEC's = 20 valores.
Apenas é considerado a experiência profissional desde que devidamente comprovada.
Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declarações a emitir pelos serviços de origem.
14.1.5. A avaliação de desempenho será pontuada de acordo com a seguinte grelha classificativa:
Desempenho inadequado = 4 valores;
Desempenho regular/adequado = 14 valores;
Desempenho relevante/bom/muito bom = 16 valores;
Desempenho excelente = 20 valores;
Candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho = 14 valores.
14.2 Entrevista de avaliação de competências – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método o qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal.
Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência de comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.
A entrevista será concretizada através da formulação de questões que visam avaliar as seguintes competências: competências técnicas: Orientação para os resultados; Orientação para a mudança e inovação; Organização, planeamento e gestão de projetos; competências pessoais: análise crítica e resolução de problemas; Comunicação; Iniciativa; Orientação para a inclusão; Inteligência emocional; competências conceptuais ou conhecimentos específicos: conhecimentos especializados e experiência.
As competências foram selecionadas a partir da lista que consta da Portaria nº 236/2024/1, de 27 de setembro, sendo as constantes do perfil de grau de complexidade funcional 3.
15. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a nove e meio valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Em situações de igualdade de valoração, aplicam-se os critérios definidos no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.
A lista unitária de ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada de acordo com a escala classificativa de zero a vinte valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.
15-Composição do Júri:
Presidente: Maria de Jesus Santos Duarte da Conceição, Dirigente Intermédio de 2.º Grau da UOA (Unidade Orgânica de 2. º Grau Administrativa), em regime de substituição do Município de Monforte;
Vogais efetivos: Vera Maria Pinguinhas Cordeiro Pegacha, Dirigente Intermédio de 3.º Grau da UOFEGPE (Unidade Orgânica Flexível de Educação e Gestão do Parque Escolar), que substituirá a Presidente nas suas faltas e/ou impedimentos e Vitor Bruno de Elvas Carreiras, Técnico Superior (Educação Física e Desporto), ambos pertencentes ao mapa de pessoal do Município de Monforte.
Vogais suplentes: Lina Maria Barreto Barroqueiro, Dirigente Intermédio de 2.º Grau da UOFUOSU (Unidade Orgânica Flexível de Urbanismo Obras e Serviços Urbanos) e Nélson Roberto Ferreira Maia da Silva, Técnico Superior (Jornalismo e Comunicação) ambos pertencentes ao Mapa de Pessoal do Município de Monforte.
16- Publicitação: o presente procedimento será publicitado na 2ª. Série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público e na Página Eletrónica do Município de Monforte (artigo 11º., nº.1, da Portaria nº. 233/2002, de 09 de setembro.
17- 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.

Município de Monforte, 05 de maio de 2025
O PRESIDENTE DA CÂMARA

Gonçalo Nuno Lagem