

Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

Aviso n.º 8209/2015

Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto nos números 1 e 3 do artigo 30.º e do artigo 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual (LTFP), torna-se público que, por Despacho da Presidente da Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG), de 19 de junho de 2015, se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da CIG, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício de funções na Divisão de Assuntos Jurídicos.

Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º e no artigo 54.º da Portaria n.º 83A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento próprias, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida portaria.

Em cumprimento do disposto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, procedeu-se à realização do procedimento prévio, tendo sido emitida, pela entidade gestora do sistema de requalificação (INA), a declaração prevista no n.º 1 do artigo 7.º da referida portaria, referindo a inexistência de trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido.

O procedimento concursal comum decorrerá nos termos e para os efeitos que a seguir se indicam:

1 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica da CIG (www.cig.gov.pt), a partir da data da publicação no *Diário da República* e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, em jornal de expansão nacional.

2 — Legislação aplicável — O presente procedimento concursal comum rege-se pelas disposições contidas na LTFP, na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e no Código do Procedimento Administrativo (CPA).

3 — Identificação e caracterização do posto de trabalho:

3.1 — Descrição das atividades:

O posto de trabalho caracteriza-se pelo exercício de funções com o grau 3 de complexidade funcional, em conformidade com o mapa de pessoal e com o conteúdo funcional descrito no Anexo à LTFP, nomeadamente, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentem e preparem a decisão, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado no âmbito de atuação da Divisão de Assuntos Jurídicos, consubstanciadas nas competências e atribuições previstas no ponto 2 do Despacho n.º 4970/2012, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 72, de 11 de abril de 2012.

3.2 — Perfil de competências:

Na aplicação dos métodos de seleção previstos no presente aviso, serão valorizados os conhecimentos, a experiência e as competências, devidamente comprovadas, nos seguintes domínios:

a) Competências Técnicas: Orientação para resultados, planeamento e organização e otimização de recursos;

b) Formação Específica: Conhecimentos especializados na área a que se candidata, designadamente formação específica em temáticas relacionadas com a igualdade de género e não discriminação. Conhecimento das diretivas e jurisprudência comunitárias, de convenções e outros instrumentos internacionais nas áreas da igualdade de género e não discriminação, designadamente da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Mulheres (CEDAW), Plataforma de Ação de Pequim e Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e a Violência

Doméstica (Convenção de Istambul). É requisito preferencial possuir a formação de agentes qualificados que atuem no domínio da violência doméstica e da prevenção da vitimação ou revitimação (Técnico de Apoio à Vítima), de acordo com o disposto na alínea c) do artigo 2.º da Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro, alterada pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e pela Lei n.º 19/2013, de 21 de fevereiro;

c) Experiência Profissional: Mínimo 1 ano. Valoriza-se experiência em atividades relacionadas com a promoção e defesa da igualdade de género, designadamente nos domínios transversais da educação para a cidadania, tráfico de seres humanos, mutilação genital feminina, violência doméstica e de género, discriminação em função do sexo, género ou da orientação sexual e do apoio às vítimas.

Serão, ainda, valorizados, o domínio dos idiomas inglês (preferencialmente) e francês e as competências de análise e sentido crítico, de comunicação clara e precisa e de integração em equipas de trabalho.

4 — Âmbito do recrutamento: Poderão candidatar-se ao presente procedimento concursal comum os trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP.

5 — Prazo de validade: O procedimento concursal comum é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso e para os efeitos de previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

6 — Local de trabalho: O trabalhador desenvolverá a sua atividade profissional nas instalações da CIG, sitas na Avenida da República, n.º 32, 1.º Esq., 1050-193, em Lisboa, encontrando-se em qualquer circunstância adstrito às deslocações inerentes ao exercício das funções para que é contratado ou indispensáveis à sua formação profissional.

7 — Requisitos de admissão:

Podem ser admitidos ao presente procedimento concursal comum os candidatos que, até ao termo do prazo de entrega das candidaturas, satisfaçam, cumulativamente, os requisitos seguintes:

7.1 — Reúnam os requisitos enunciados no artigo 17.º da LTFP:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas a que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e,
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Sejam detentores de Licenciatura em Direito.

8 — Impedimentos de admissão:

8.1 — Em conformidade com o disposto na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente:

- Se encontrem integrados por tempo indeterminado na carreira;
- Sejam titulares da categoria; e,
- Não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CIG idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8.2 — Não tendo sido requerido o parecer prévio a que alude o n.º 2 do artigo 50.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, não serão admitidas candidaturas de trabalhadores de órgãos ou serviços das administrações regionais e autárquicas.

8.3 — Em conformidade com o estipulado pelo n.º 2 do artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, não poderão ser opositores ao presente procedimento concursal os candidatos referidos na alínea b) do n.º 1 do mencionado artigo, ou seja, candidatos sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito a candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de relação jurídica, designadamente a título de incentivos à realização de determinada atividade ou relacionada com titularidade de determinado estatuto jurídico.

9 — Posicionamento remuneratório:

9.1 — Considerando o preceituado no artigo 38.º da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, de acordo com as seguintes condições:

a) Ao trabalhador recrutado que se encontre na carreira e categoria correspondentes ao posto de trabalho publicitado, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida;

b) Ao trabalhador que concorra intercarreiras/categorias, poderá ser proposta a segunda posição remuneratória da carreira geral de técnico superior, quando auferir, na sua carreira/categoria de origem, remuneração superior àquela posição remuneratória;

c) Ao trabalhador que concorra intercarreiras/categorias, poderá ser proposta uma posição remuneratória da carreira geral de técnico superior a que corresponda uma remuneração igual ou imediatamente inferior à detida na sua carreira/categoria de origem, no caso de nela auferir remuneração superior à que resulta do ponto anterior.

9.2 — Em cumprimento do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, os candidatos detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

9.3 — Nos termos da alínea ii) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é a 2.ª, a que corresponde o nível remuneratório 15 da carreira/categoria de técnico superior, prevista na tabela remuneratória única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — Nos termos conjugados dos artigos 27.º e 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, as candidaturas deverão ser obrigatoriamente formalizadas mediante o preenchimento, com letra legível, do formulário de candidatura aprovado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, do Ministro de Estado e das Finanças, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, que se encontra disponível na área de recursos humanos da página eletrónica da CIG www.cig.gov.pt, devendo os candidatos identificar, inequivocamente, no formulário, o posto de trabalho pretendido através da inclusão do número do presente aviso.

10.2 — As candidaturas deverão ser entregues pessoalmente nas instalações da CIG, sitas na Avenida da República, n.º 32, 1.º Esq., 1050-193, em Lisboa, nos períodos compreendidos entre as 10:00H e as 12:30H e as 14:30H e as 16:30H, até ao último dia do prazo estabelecido no preâmbulo deste aviso, ou remetidas pelo correio em envelope fechado, registado e com aviso de receção, para a mesma morada, considerando-se, neste caso, apresentadas dentro do prazo, se o aviso de receção tiver sido expedido até ao termo do prazo fixado neste aviso.

10.3 — No presente procedimento não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

10.4 — O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário por parte dos candidatos é motivo de exclusão.

10.5 — A apresentação do formulário de candidatura, integralmente preenchido, deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

a) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato;

b) Fotocópia legível do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

c) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

d) As menções, qualitativas e quantitativas, obtidas nas avaliações do desempenho nos três últimos anos;

e) Fotocópias legíveis de certificados das ações de formação frequentadas, com indicação das entidades promotoras e respetiva duração, relacionadas com as atividades que caracterizam o posto de trabalho a que se candidata;

f) Declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual conste, de maneira inequívoca, a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, a categoria, a antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública, a posição e nível remuneratório e o correspondente montante pecuniário;

g) Quando aplicável, declaração de conteúdo funcional, devidamente atualizada e autenticada, emitida pelo serviço onde o candidato exerce funções onde conste as principais atividades que vem desenvolvendo e desde que data.

11 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

12 — A não apresentação dos documentos exigidos no presente aviso determina a exclusão dos candidatos, quando a falta desses documentos impossibilite a admissão ou avaliação do candidato, nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, salvo em caso de mera irregularidade ou quando seja de admitir que a sua apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato, devidamente comprovadas. Neste caso, o Juri pode,

por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos. Assiste ao Juri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações, bem como a exibição dos originais dos documentos apresentados.

13 — Métodos de Seleção:

Verificada a urgência na ocupação efetiva do referido posto de trabalho e a necessidade de uma rápida conclusão do procedimento concursal, nos termos conjugados do artigo 36.º da LTFP e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, são adotados como métodos de seleção obrigatórios:

a) Avaliação Curricular, que se aplica aos candidatos que sejam titulares de carreira/categoria para o qual é aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, bem como aos candidatos que, encontrando-se em situação de requalificação e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atividade que caracteriza o posto de trabalho em causa; ou,

b) Prova de Conhecimentos, para os restantes candidatos.

13.1 — Avaliação Curricular: que visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área do posto de trabalho a ocupar, de acordo com as exigências da função, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) A experiência profissional na área para que o procedimento concursal foi aberto, em que se pondera o desempenho efetivo de funções, bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração;

c) A formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; e,

d) A avaliação do desempenho relativa aos últimos três anos.

13.2 — Prova de Conhecimentos: que visa avaliar os conhecimentos académicos e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a concurso.

Reveste a forma escrita, de natureza teórica, individual, realizada sem consulta e com a duração máxima de 90 minutos, incidindo sobre os seguintes temas:

a) Estrutura orgânica da CIG;

b) Código de Procedimento Administrativo;

c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

d) Contratação Pública;

e) Violência Doméstica e de Género;

f) Igualdade, Discriminação e Cidadania;

g) Mutilação Genital Feminina;

h) Tráfico de Seres Humanos.

13.3 — Bibliografia — a bibliografia necessária à realização da prova de conhecimentos é a seguinte:

Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 10 de dezembro de 1948

Convenção para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, de 4 de novembro de 1950

Decreto-Lei n.º 47344, de 25 de novembro de 1966, na sua atual redação

Lei n.º 23/80, de 26 de julho

Decreto-Lei n.º 400/82, de 23 de setembro, na sua atual redação

Decreto-Lei n.º 78/87, de 17 de fevereiro, na sua atual redação
Declaração e Plataforma de Ação de Pequim, aprovada na 4.ª Conferência Mundial sobre as Mulheres (Pequim 1995)

Decreto-Lei n.º 246/98, de 11 de agosto, alterado pela Lei n.º 37/99, de 26 de maio

Lei n.º 6/2001, de 11 de maio

Lei n.º 7/2001, de 11 de maio, alterada pela Lei n.º 23/2010, de 30 de agosto

Lei n.º 9/2001, de 21 de maio

Lei n.º 18/2004, de 11 de maio

Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2009, de 2 de outubro

Lei n.º 14/2008, de 12 de março

Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro

Estratégia para a Igualdade entre Mulheres e Homens (2010-2015) da Comissão Europeia, de 21 de setembro de 2010

Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 30 de dezembro de 2010

Lei n.º 3/2011, de 15 de fevereiro

Pacto Europeu para a Igualdade entre Homens e Mulheres (2011-2020) do Conselho da União Europeia, de 7 de março de 2011

Decreto Regulamentar n.º 1/2012, de 6 de janeiro

Orientação da Direção-Geral da Saúde n.º 5/2012, de 6 de fevereiro

Decreto do Presidente da República n.º 13/2013, de 21 de janeiro

Resolução da Assembleia da República n.º 4/2013, de 21 de janeiro

Resolução da Assembleia da República n.º 39/2013, de 3 de abril

Lei n.º 41/2013, de 26 de junho

Resolução do Conselho de Ministros n.º 101/2013, de 31 de dezembro

Resolução do Conselho de Ministros n.º 102/2013, de 31 de dezembro

Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Resolução do Conselho de Ministros n.º 50/2014, de 26 de agosto

Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro

13.4 — Os candidatos nas condições referidas na alínea *a*) do ponto 13 podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização do método de seleção avaliação curricular, optando pela prova de conhecimentos.

13.5 — Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, será, ainda, utilizado, como método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção, destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional dos candidatos e os aspetos comportamentais considerados imprescindíveis à ocupação do posto de trabalho a concurso.

13.6 — Nos termos do n.º 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, cada um dos métodos de seleção tem carácter eliminatório, pelo que os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores no método de seleção obrigatório consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método complementar. As ponderações a utilizar para cada método de seleção são as seguintes:

a) Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular — 75 %;

b) Entrevista Profissional de Seleção — 25 %.

14 — As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização final, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

15 — A classificação final dos candidatos será obtida na escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

16 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º, conjugado com o n.º 3 do artigo 30.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na *Diário da República* e disponibilizada na página eletrónica da CIG.

18 — Composição do júri:

Presidente — José Manuel Almeida Teixeira Palaio, Chefe de Divisão dos Assuntos Jurídicos da CIG;

1.º Vogal efetivo, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos — João Filipe Pinto Lopes, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;

2.º Vogal efetivo — Maria do Rosário Paixão Batista Fidalgo, Técnica Superior do Núcleo para a Promoção da Cidadania e Igualdade de Género;

Suplentes

1.º Vogal — Ana Andreia Ferreira Lourenço Marques, Coordenadora do Núcleo para a Promoção da Cidadania e a Igualdade de Género;

2.º Vogal — Marta Elisa Pedro Silva, Coordenadora do Núcleo de Prevenção da Violência Doméstica e Violência de Género.

19 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a CIG, enquanto serviço público da administração direta do Estado e 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.

17 de julho de 2015. — A Presidente da CIG, *Fátima Duarte*.

208812333

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS, MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA E MUNICÍPIO DE ÁGUEDA

Contrato n.º 549/2015

Contrato interadministrativo de delegação de competências

Contrato de Educação e Formação Municipal

Entre:

O Ministério da Educação e Ciência, com sede na Rua 5 de Outubro 107 — R/C, 1069-018 Lisboa, aqui representado pelo Ministro da Educação e Ciência, Professor Doutor Nuno Crato, que intervém neste ato ao abrigo do disposto na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 201.º da Constituição da República Portuguesa e do n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2011, de 12 de julho, na redação atual, adiante designado abreviadamente por MEC;

A Presidência do Conselho de Ministros, aqui representada pelo Ministro Adjunto e do Desenvolvimento Regional, Professor Doutor Luís Miguel Poiães Pessoa Maduro, adiante designado abreviadamente por MADR; e

O Município de Águeda, pessoa coletiva n.º 501 090 436, com sede na Praça do Município, 3754-500 Águeda, neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal da Águeda, Dr. Gil Nadais Resende da Fonseca, doravante designado abreviadamente por Município;

Em conjunto designados por Partes,

E Considerando que:

A) A descentralização aproxima as decisões dos problemas, permitindo muitas vezes melhor eficiência e qualidade na gestão pública;

B) O Governo entende que deve aprofundar significativamente a descentralização de competências para os municípios e entidades intermunicipais, seja por via legal ou contratual, em alguns casos através de projeto-piloto;

C) A Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, prevê a delegação de competências através de contratos interadministrativos a celebrar entre o Governo e cada um dos municípios;

D) O Decreto-Lei n.º 30/2015, de 12 de fevereiro, estabelece o regime de delegação de competências do Estado nos Municípios nas áreas sociais, nomeadamente da Educação;

E) Os contratos interadministrativos têm por objetivo a identificação das condições em concreto que asseguram o efetivo exercício das atribuições e competências, agora delegadas, por parte de cada município;

F) Assunção pelo município de pessoal necessário para assegurar o exercício de atividades objeto de transferência ou contratualização de competências da administração central para a administração local não relevam para efeitos de aumentos da despesa com pessoal nem para obrigação de redução de número de trabalhadores;

G) A descentralização em matéria de educação dos serviços centrais do Estado para os municípios reconhece, respeita e procura aprofundar a autonomia e diversidade das unidades orgânicas (Agrupamentos de Escolas e Escolas Não Agrupadas, adiante designadas por AE/E), num quadro de articulação entre agentes e entidades locais (Município, AE/E) que este projeto procura assegurar;

H) Aproximam-se objetivos que se traduzem numa verdadeira articulação estratégica do ensino, pretendendo-se aprofundar a responsabilidade dos municípios no compromisso com a qualidade da educação, reconhecidos não só pelos resultados escolares, pelo desenvolvimento humano, mas também pelos seus valores;

I) O modelo agora materializado aposta numa maior valorização do papel dos municípios, das escolas, dos diretores dos AE/E e da comunidade na tomada de decisões através de um contrato contextualizado, consistente e fundamentado no quadro da ação local que possibilita o desenvolvimento de uma maior autonomia pedagógica, curricular, administrativa e organizativa;

J) As partes acreditam num contínuo processo de aperfeiçoamento do serviço público de educação no desiderato estratégico de promoção da qualidade da aprendizagem das crianças e dos jovens, através de respostas mais eficazes e mensuráveis que permitam uma melhoria contínua nas suas práticas pedagógicas e de um crescente envolvimento