

AVISO

1 - Nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 9.º, do Decreto-lei n.º209/2009, de 13/09, conjugado com artigo 33.º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20/06 e com a Portaria n.º125-A/2009, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11/01, e na sequência das deliberações da Câmara Municipal de 18/11/2021 e 19/05/2022, torna-se público que, por despacho da Sr.ª Vereadora na área de recursos humanos, de 06/06/2022, proferido no uso das competências que lhe foram delegadas por despacho proferido em 21/10/2021 do Sr. Presidente da Câmara, se encontra aberto, conforme aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º118, de 21/06/2022, pelo período de 10 dias úteis, a contar da publicação deste aviso na *Bolsa de Emprego Público* (www.bep.gov.pt), com o código de oferta OE202206/0670, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho de trabalho de Assistente Técnico (na área/atividade de apoio sócio educativo) para desempenhar funções no Gabinete de Apoio Socio Educativo da Divisão Municipal de Educação.

2 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014 (despacho 2556/2014-SEAP constante da nota n.º5/JP/2014 da DGAL) "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".

3 - Prazo de validade: o procedimento é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos/as superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna que será utilizada sempre que, no prazo de 18 meses contados da data da homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, não estando constituída qualquer reserva interna de recrutamento para ocupação de postos de trabalho por contrato de trabalho em funções público tempo indeterminado para o exercício destas funções.

4 - Âmbito de recrutamento: de acordo com o disposto no n.º4 do artigo 30.º do Anexo à Lei n.º35/2014, de 20/06, na sua atual redação, conjugado com a alínea g) do n.º4 do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, alterada e republicada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11/01, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

4.1 - Nos termos da alínea k), do n.º4, do artigo 11.º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem

postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

4.2 - Sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem prevista na alínea d), do n.º1 do artigo 37.º da LTFP.

5 - Caracterização do posto de trabalho: descrito no Mapa de Pessoal para 2022, aprovado por deliberações dos órgãos executivo e deliberativo de 02 e 06 de dezembro de 2021, respetivamente: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços; Ter conhecimentos gerais de cariz administrativo; Ter conhecimento da legislação da área da educação, bem como em matéria do CPA, Lei das Autarquias Locais, Código da Contratação Pública e Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas; Saber elaborar ofícios, informações e relatórios/mapas para controlo de processos; Efetuar a tramitação administrativa do serviço; Dar apoio administrativo aos Técnicos da área; Ter bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador, dominando com facilidade o Word, Excel e Internet; Ter sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço; Ter capacidade de planeamento e organização do trabalho, espírito de equipa, dinamismo e um bom nível de relacionamento interpessoal.

6 - Local de Trabalho: agrupamentos de escolas da área do Município de Oliveira de Azeméis.

7 - Requisitos de admissão: os constantes no artigo 17.º do Anexo da Lei n.º35/2014 de 20/06: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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.

7.1 - Os/As candidatos/as deverão declarar, obrigatoriamente, no formulário de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos.

8 - Habilitações literárias: ser detentor/a do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equipado, a que corresponde o grau de complexidade 2, de acordo com o previsto na alínea b) do n.º1 do art. 86.º da LTFP, não sendo admitido a possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.

9 - Formalização e apresentação das candidaturas: as candidaturas serão formalizadas através do preenchimento do formulário em <https://balcaounico.cm-oaz.pt>. Os documentos a anexar por esta via terão obrigatoriamente de estar em formato PDF.

9.1 - Instrução das candidaturas: as candidaturas para além do preenchimento do formulário, onde deve constar obrigatoriamente a situação do/a candidato/a perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, devem ser acompanhadas, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações onde conste claramente a habilitação que detém. Os/As candidatos/as estrangeiros/as deverão apresentar comprovativo do grau habilitacional devidamente reconhecido por entidade competente;
- b) Curriculum vitae datado e assinado, dele devendo constar, as habilitações literárias, as funções e atividades que exerce e que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração, bem como as ações de formação frequentadas nos últimos cinco anos relacionadas com o posto de trabalho em apreço, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas.
- c) Os/As candidatos/as que possuam relação jurídica de emprego público devem ainda apresentar declaração atualizada, emitida e autenticada pelo serviço de origem, reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste inequivocamente: A identificação do vínculo de emprego público, carreira e categoria de que é titular, da posição e nível remuneratório em que se encontra, com indicação do respetivo montante pecuniário que auferia à data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções; a antiguidade na categoria, na carreira e na Administração Pública inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; a avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos avaliativos, ou sendo o caso, indicação dos motivos da não avaliação.

9.1.1 - É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos/as candidatos/as que exerçam funções no Município de Oliveira de Azeméis.

9.2 - O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do requerimento é motivo de exclusão. Serão ainda excluídos do procedimento os/as candidatos/as que não reúnam os requisitos acima estabelecidos ou não façam prova dos mesmos. Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, para realização da audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo e artigo 22.º da citada Portaria.

9.3 - Assiste ao júri do presente procedimento concursal a faculdade de exigir a qualquer candidato ou candidata, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

9.4 – As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as, implicam a sua exclusão e serão punidas nos termos da lei.

9.5 - Prazo de candidatura: as candidaturas deverão ser apresentadas até ao termo do prazo fixado para o efeito, findo o qual não serão consideradas.

10 - Métodos de Seleção: de acordo com o artigo 36.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06, conjugado com os artigos 5.º e seguintes da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na atual redação os métodos de seleção, serão os seguintes:

1. Métodos obrigatórios:

- a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, aplicáveis para os/as candidatos/as titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes métodos podem ser afastados pelos mesmos mediante declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos na alínea b);
- b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, aplicáveis aos restantes candidatos/as.

2. Método facultativo ou complementar:

- a) Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação, aplica-se ainda a todos/as candidatos/as, o método facultativo ou complementar: Entrevista Profissional de Seleção.

10.1 - **Avaliação Curricular**: visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

10.2 - **A entrevista de avaliação de competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.3 - **Prova de conhecimentos escrita (PCE)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício da função, incidindo sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências do posto de trabalho, com consulta das matérias abaixo indicadas, revestirá a forma escrita, será de realização individual e efetuada numa só fase, tendo a duração de 90 minutos. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de quaisquer dispositivos eletrónicos durante a realização da prova e telemóvel. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e versará sobre os seguintes temas:

- Decreto-Lei n.º75/2008 de 22 de abril, com alteração dada pelo Decreto-Lei n.º137/2012 de 2 de julho - Regime jurídico de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- Decreto-Lei n.º54/2018 de 6 de julho - Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva;
- Decreto-Lei n.º55/2018 de 6 de julho - Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens;
- Decreto-Lei n.º41/2012 de 21 de fevereiro - Estatuto da carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário, aprovado pelo Decreto-Lei n.º139-A/90, de 28 de abril;
- Lei n.º66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua atual redação, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 04 de setembro - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;
- Lei n.º35/2014, de 20 de junho e posteriores alterações - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro e posteriores alterações - Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º4/2015, de 07 de janeiro, na sua atual redação - Código do Procedimento Administrativo;
- Lei n.º75/2013, de 12 de Setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais.

10.3.1 - A Prova de Conhecimentos começará à hora marcada, não sendo possível aos candidatos/as que a realizem após o seu início.

10.3.2 - A prova de conhecimentos versará sobre a legislação atualizada, que será da responsabilidade dos/as candidatos/as.

10.4 - **Avaliação psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido podendo comportar uma ou mais fases. A AP é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de *Apto e Não Apto*; na última fase do método, para os/as candidatos/as que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.5 - **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e terá a duração aproximada de 20 minutos. A entrevista profissional de seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de

20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

10.6 - Os critérios de apreciação e de ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como o sistema de classificação final, incluindo a grelha classificativa, o sistema de valoração final do método e respetiva fórmula classificativas constam da ata de reunião do júri do procedimento concursal, a qual é publicitada no site deste Município, em www.cm-oaz.pt (n.º6 do art. 11.º da referida Portaria).

11 - A ordenação final dos candidatos e candidatas que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através das fórmulas seguintes (artigo 26.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação), aplicável aos diferentes universos de candidatos/as:

CF = 40%AC + 30%EAC + 30%EPS; ou

CF = 35%PC + 35%AP + 30%EPS

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de seleção.

12 - Considerando que o procedimento tem caráter urgente e que número de candidatos/as pode ser superior a cem (100), a aplicação dos métodos de seleção poderá ser realizada de forma faseada, constituindo-se tranches de trinta e cinco (35) candidatos/as, nos termos do art. 7.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação.

13 - Nos termos do disposto no n.º9 do artigo 9.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório.

14 - Será excluído quem não compareça a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º10, do artigo 9.º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação.

15 - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da referida Portaria. Caso persista o empate, aplicar-se-á, os seguintes critérios:

- Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caraterizadoras do posto de trabalho;

- Maior número de horas de formação profissional, devidamente comprovada e com relevância para o posto de trabalho colocado a concurso.

16 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt).

17 - Os/as candidatos/as aprovados/as em cada método de seleção são convocados/notificados para a realização do método por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

18 - Quotas de Emprego: os candidatos e candidatas com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo, bem como indicar os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º29/2001, de 03/02, sendo estabelecida para estes a quota de emprego constante no artigo 3.º do diploma mencionado, conjugado com o n.º7 do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30/04, na sua atual redação.

19 - A ordenação final cumprirá o disposto na alínea d) do n.º1, do artigo 37.º do Anexo da Lei n.º35/2014, de 20/06 e é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. A lista unitária da ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na página eletrónica do Município (www.cm-oaz.pt), sendo ainda publicado um aviso na II série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (artigo 28.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na atual redação).

20 - Posicionamento remuneratório: o posicionamento do/a trabalhador/a recrutado/a não será objeto de negociação com o empregador público. A posição remuneratória para o presente procedimento corresponde à 1ª posição e ao nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, respeitante à carreira de Assistente Técnico, com remuneração base mensal de 709,46€.

21 - Composição do Júri: Presidente - Nuno Miguel Silva Tavares, Chefe de Divisão Municipal; vogais efetivos: Ana Maria Quental Rio, Diretora do Agrupamento de Escolas de Loureiro e António de Almeida Figueiredo, Diretor do Agrupamento de Escolas Dr. Ferreira da Silva. Vogais suplentes: Maria Rosário Nunes Pinho, Técnica Superior e Ana Lúcia Gomes Matos, Técnica Superior. A primeira vogal suplente substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos.

22 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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 - Conforme o disposto nos n.ºs 1 e 5 do artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30.04, na sua atual redação, a abertura do procedimento será publicitada por extrato no Diário da República e publicitado de forma integral na Bolsa de Emprego Público, em www.bep.gov.pt, na página eletrónica do Município em https://www.cm-oaz.pt/documentos_online.18/recursos_humanos.234/procedimentos_concursais.392/procedimentos_em_curso.397.html

Oliveira de Azeméis, 21 de junho de 2022

Inês Dias Lamego, Doutora

Vereadora