

## AVISO

1 - No uso das competências que me foram delegadas pelos Despachos de 21/10/2021 e 13/06/2023, e no cumprimento do disposto nos artigos 30.º e 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20/06, adiante designada por LTFP, na sua redação atual e, para os efeitos do artigo 11.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, adiante designada por Portaria, torna-se público que, após aprovação em reunião de Câmara Municipal de 20/07/2023 e meu despacho de 27/07/2023, se encontra aberto, conforme aviso n.º 15948/2023 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º164, de 24/08/2023, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), com o código de oferta OE202308/0559, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira e categoria de Assistente Técnico (área de apoio administrativo à gestão de equipamentos desportivos), para desempenhar funções no Gabinete de Gestão de Equipamentos Desportivos da Unidade Municipal do Desporto, Turismo, Cultura, Juventude e Tempos Livres.

2 - Consultas prévias:

2.1 - Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no n.º3 do artigo 5.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Oliveira de Azeméis, na carreira e categoria de assistente técnico (área de apoio administrativo à gestão de equipamentos desportivos), para desempenho de funções específicas exigidas para aquela Unidade Orgânica.

2.2 - Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de requalificação apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa, atendendo a que no caso específico da Administração Local ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o artigo 16.º da Decreto-Lei n.º209/2009, de 03/09, na sua redação atual, e de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio 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 recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação».

3. Legislação aplicável: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20/06, Portaria n.º233/2022, de 09/09, Decreto-Lei n.º209/2009, de 03/09 e Código de Procedimento Administrativo.

4 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º5 do artigo 25.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09.

5 - O local de trabalho situa-se na área do Município de Oliveira de Azeméis.

6 - 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 1.<sup>a</sup> posição e ao nível remuneratório 7 da Tabela Remuneratória Única, respeitante à carreira de Assistente Técnico, com remuneração base mensal de 869,84€.

6.1 - Em cumprimento do n.º3 do artigo 38.º da LTFP, o/a candidato/a que detenha já uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, deverá informar prévia e obrigatoriamente a remuneração base, carreira e categoria que detém na sua situação jurídico-funcional de origem.

7 - Caracterização do posto de trabalho: descrito no Mapa de pessoal para o ano 2023 aprovado por deliberações dos órgãos executivo em 24 de novembro de 2023 e deliberativo em 07 de dezembro de 2023, e posterior alteração, designadamente: prestar a atividade/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, nomeadamente em matéria do CPA, Lei das Autarquias Locais e Código da Contratação Pública; 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 dominando com facilidade o Word, Excel e Internet bem como programas de Gestão e Desporto; 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.

7.1 - As funções referidas não prejudicam a atribuição ao/a trabalhador/a recrutado/a de funções não expressamente mencionadas, desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o/a trabalhador/a detenha qualificação profissional, conforme o n.º1 do artigo 81.º da LTFP.

8 - Requisitos de admissão: conforme estipula o n.º2 do artigo 14.º da Portaria, os/as candidatos/as devem reunir os requisitos, gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura.

8.1 - Requisitos Gerais: os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição ou convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Os/As candidatos/as deverão ainda declarar, obrigatoriamente, no formulário tipo de candidatura, sob pena de exclusão, que reúnem aqueles requisitos, assinalando com “X” o quadrado a isso destinado.

8.2 - Habilitações literárias: 12.º ano de escolaridade.

8.3 - Conforme decorre do n.º1 do artigo 34.º e n.º1, alínea c) do artigo 86.º da LTFP, não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional.

9 - Âmbito do Recrutamento: De acordo com a deliberação de Câmara datada de 20/07/2023, nos termos do n.ºs 1 a 4 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento será realizado entre trabalhadores/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores/as com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

10 - De acordo com o disposto na alínea k) do n.º3 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 - Formalização das candidaturas:

11.1 – As candidaturas serão formalizadas através do preenchimento de formulário tipo obrigatório disponível em <https://balcaounico.cm-oaz.pt/>. Os documentos a anexar terão obrigatoriamente de estar em formato PDF.

11.2 - Não serão aceites candidaturas via correio eletrónico ou em suporte papel.

11.3 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada de fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito e, devendo ainda ser apresentados os seguintes documentos:

- Currículo vitae detalhado, atualizado, do qual deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui, devidamente comprovada com cópias legíveis dos documentos comprovativos das declarações prestadas no currículo, nomeadamente no que diz respeito à formação profissional, sob pena de não serem considerados no método de seleção de Avaliação Curricular, quando aplicável.

- No caso de ser detentor/a de relação jurídica de emprego público deverá apresentar declaração atualizada (com data reportada até ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o/a candidato/a pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, descrição da atividade que executa, bem como a última avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa;

11.4 - A não apresentação dos documentos exigidos nos pontos anteriores determina a exclusão dos/as candidatos/as do procedimento, quando a falta destes documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação, conforme previsto na alínea a), do n.º5 do artigo 15.º da Portaria.

11.5 - As falsas declarações prestadas pelos/as candidatos/as nos requerimentos serão punidas nos termos da Lei.

11.6 - Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato/a, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.7 - 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.

12 - Para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será utilizado o correio eletrónico constante do formulário de candidatura.

13 - Métodos de seleção e critérios:

Nos termos do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º35/2014, de 20/06, na sua redação atual, os métodos de seleção obrigatórios são: a Prova de Conhecimentos (PCE) e a Avaliação Psicológica (AP). Adicionalmente, e nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da LTFP conjugado com o n.º2 do artigo 18.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, deverá ser aplicada a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) como método de seleção facultativo uma vez que, visando obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, complementa os restantes métodos, aumentando a validade preditiva do processo de seleção.

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), salvo se esses candidatos/as, através de declaração escrita, afastarem estes métodos de seleção, devendo então ser-lhes aplicados os métodos aplicados aos restantes candidatos/as.

13.1 - O primeiro método de seleção (PCE ou AC, consoante o caso) é aplicado a todos/as os/as candidatos/as admitidos/as ao procedimento;

Por motivos de celeridade procedimental, o segundo método de seleção e seguinte é aplicado a um conjunto de candidatos/as aprovados/as no primeiro método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, na proporção de cinco por cada vaga, ou seja, cinco candidatos/as;

13.2 – Prova de Conhecimentos Escrita 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 cultura geral, conhecimento da língua portuguesa, 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.

- Lei n.º75/2013 de 12/09 e posteriores alterações (Regime jurídico das autarquias locais);
- Lei n.º35/2014, de 20/06, na sua atual redação (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Lei n.º7/2009, de 12/02, na versão atualizada (Código do Trabalho);
- Decreto-Lei n.º4/2015, de 07/01, na sua atual redação (Código do Procedimento Administrativo);
- Lei n.º66-B/2007, de 28/12, na sua atual redação (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública), adaptado aos serviços da Administração Autárquica pelo Decreto-Regulamentar n.º18/2009, de 04/09.
- Lei n.º5/2007, de 16/01, na sua atual redação (Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto);
- Plano Municipal para a Igualdade, a Não Discriminação e Responsabilidade Social do Município de Oliveira de Azeméis, disponível em [https://www.cm-oaz.pt/responsabilidade\\_social.1505/plano\\_para\\_igualdade\\_e\\_rs\\_no\\_moa.1524/iii\\_plano\\_municipal\\_2022-2025.2559.html](https://www.cm-oaz.pt/responsabilidade_social.1505/plano_para_igualdade_e_rs_no_moa.1524/iii_plano_municipal_2022-2025.2559.html);
- Código de Boa Conduta, Ética e Cidadania do Município de Oliveira de Azeméis, disponível em [https://www.cm-oaz.pt/documentos\\_online.18/codigo\\_de\\_conduta\\_etica\\_e\\_cidadania.1783.html](https://www.cm-oaz.pt/documentos_online.18/codigo_de_conduta_etica_e_cidadania.1783.html);
- Regulamento sobre o funcionamento e utilização dos equipamentos desportivos municipais, de recreio e ocupação de tempos livres do Município de Oliveira de Azeméis, disponível em <https://www.cm-oaz.pt/ficheiro/15070711485487.pdf>

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

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

### 13.3 - Avaliação Psicológica:

A Avaliação Psicológica 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, e é valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Considerado o disposto na subalínea ii) da alínea b) do n.º2 do artigo 20.º da Portaria n.º233/2022, de 09 de setembro, os/as candidatos/as que tenham realizado o método de seleção avaliação psicológica para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP, podem aproveitar o resultado obtido, devendo manifestar essa sua pretensão ao júri nos cinco dias úteis seguintes à publicitação da lista de candidatos/as admitidos/as ao procedimento, através de email dedicado, identificado na respetiva notificação da referida lista.

#### 13.4 - Entrevista de avaliação de competências:

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo adotada a escala de avaliação de 0 a 20 valores.

#### 13.5 - Avaliação Curricular:

A Avaliação Curricular, avaliada numa escala de 0 a 20 valores incidirá sobre os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

Habilitação Académica: em que será considerada a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

Formação Profissional: em que serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, relacionadas com a área de atividade do posto de trabalho a ocupar, concluídas nos últimos 5 anos;

Experiência Profissional: em que será considerada a experiência na área de atividade a que se candidata, ponderada de acordo com a sua duração e enquadramento;

Avaliação de Desempenho: em que será considerada as avaliações de desempenho referentes aos últimos 3 períodos avaliativos.

#### 13.6 - Entrevista de avaliação de competências:

Conforme descrito no ponto 13.4.

14 - A Ordenação Final resulta das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção aplicados, consoante a situação do candidato:

CF= 70% PC + 30% EAC

ou

CF= 70% AC + 30% EAC

Em que:

CF - Classificação Final;

PC – Prova de Conhecimentos;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

14.1 - Nos termos do n.º5 do artigo 11.º da Portaria, a ata 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, são publicados na página eletrónica do Município.

15 - Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, bem como, que tenham obtido um juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica.

16 - Em caso de igualdade de classificação final, serão adotados, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º233/2022, de 09/09, os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação:

a) Maior média final do 12.º ano.

b) Residência no concelho.

17 - Para efeitos do disposto no n.º1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º29/2001, de 03/02, em conjugação com o n.º3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os/as candidatos/as com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17.1 - De acordo com a descrição do conteúdo funcional constante do presente aviso de abertura, o júri do concurso verifica a capacidade de o/a candidato/a exercer a função, nos termos do n.º1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º29/2001, de 03/02.

17.2 - Para efeitos de admissão a concurso, os/as candidatos/as devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

18 - Composição do Júri:

Presidente - Pedro Miguel Azevedo Costa, Técnico Superior; vogais efetivas: Elizária Maria Almeida Silva Bastos e Carla Donzília Lima Godinho, Técnicas Superiores. Vogais suplentes: Ana Lúcia Tavares Matos Gomes e Ana Elisabete Carvalho Xavier Fulgêncio. A primeira vogal efetiva substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

19 - Os/As candidatos/as excluído/as serão notificados/as nos termos do n.º4 do artigo 16.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19.1 - Nos termos do artigo 6.º da Portaria, os/as candidatos/as aprovados/as em cada método são convocados/as para a realização do método seguinte por correio eletrónico.

19.2 - Nos termos do n.º1 do artigo 22.º da Portaria, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada no sítio da internet do Município.

19.3 - A lista unitária da ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação será publicitada nos termos do n.º4 do artigo 25.º da Portaria.

20 - Conforme exarado no despacho conjunto n.º373/2000, de 1 de março, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º77 de 31/03: “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município de Oliveira de Azeméis, 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.”

**Oliveira de Azeméis, 24 de agosto de 2023**

**Inês Dias Lamego**

**Vereadora**