



Oliveira do Bairro câmara municipal

7

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO BAIRRO

Aviso

1 – Nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual, conjugado com artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e de acordo com o mapa de pessoal para o ano de 2019, aprovado por deliberação de Assembleia Municipal em 23 de Novembro de 2018, toma-se público que, por deliberação da Câmara Municipal, datada de 29 de setembro e de 14 de novembro de 2019, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República* - 2.ª série, os seguintes procedimentos concursais comuns:

Proc. n.º 11/2019 - Na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, a termo resolutivo certo, pelo período de 30 (trinta) meses, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Técnico Superior, com formação superior na área de Educação Social, ou equiparado;

Proc. n.º 12/2019 - Na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Técnico Superior na área de Comunicação;

2 - Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

3 – Não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento (ECCRC), uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme Instruções da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

4 - Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRA) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, os Municípios estão dispensadas 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 previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e, regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

5 - Local de trabalho: na área do Concelho de Oliveira do Bairro

6 - Descrição sumária e caracterização do posto de trabalho:

Proc. n.º 11/2019 - funções de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, assim como a elaboração de pareceres e projetos e a execução de atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. O técnico superior a contratar será responsável pela elaboração e implementação de todo o processo relativo ao Plano Municipal para a Integração de Migrantes, assim como pela dinamização do Centro Local de Apoio à Integração de Migrantes (CLAIM) de Oliveira do Bairro, em articulação e sob a alçada do Serviço de Ação Social e Idade Maior.



Oliveira do Bairro câmara municipal

Proc. n.º 12/2019 – desenvolver funções de estudo e conceção de métodos e processos no âmbito da comunicação social; executar com autonomia e responsabilidade a organização e preparação da informação municipal destinada a divulgação; informar superiormente a atividade desenvolvida e pode ser incumbido de superintender na atividade de outros profissionais na área da comunicação; planejar, elaborar, organizar e controlar ações de comunicação para estabelecer, manter e aperfeiçoar o conhecimento mútuo entre entidades ou grupos e o público com que estes estejam direta ou indiretamente relacionados; participar em ações de carácter protocolar; desenvolver funções de assessoria de imprensa, acompanhamento e organização de eventos culturais, nomeadamente, conferências, encontros de escritores e feira do livro.

6.1 - A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

7 - Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório será efetuado conforme o preceituado no artigo 38.º da LTFP conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que aprovou o Orçamento de Estado para 2019.

8 - Âmbito do recrutamento:

8.1 - Por não existirem reservas de recrutamento constituídas no âmbito de anteriores procedimentos concursais, restritos a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e atendendo aos princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, e nos termos preconizados no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, proceder-se-á ao recrutamento, de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ponderada a carência de recursos humanos no setor de atividade a que se destina o recrutamento, bem como na impossibilidade de ocupar o posto de trabalho em causa nos termos previstos nos n.º 1 a 8 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ou por recurso a pessoal colocado em situação de mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade;

8.2 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

9 - Requisitos de admissão:

9.1 - Ser detentor dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; ter 18 anos de idade completos; não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2 - Possuir as seguintes habilitações literárias, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

Proc. n.º 11/2019 - Formação académica mínima de licenciatura em Educação Social ou equiparado;

Proc. n.º 12/2019 - Formação académica mínima de licenciatura em Comunicação;



Oliveira do Bairro câmara municipal

9.3 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional exigido.

10 - Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

10.1 - Prazo: 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

10.2 - Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas através de formulário tipo e obrigatório, devidamente assinado, disponibilizado na página eletrónica dos Serviços (www.cm-olb.pt), apresentado diretamente no serviço de atendimento integrado desta Autarquia, ou remetido através de correio registado, com aviso de receção, para Município de Oliveira do Bairro, Praça do Município, 3770-851 Oliveira do Bairro. Não são admitidas candidaturas por via eletrónica (e-mail) ou enviadas por fax.

10.3 - Documentos: o formulário de candidatura deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, de *curriculum vitae* (datado e assinado) e respetivos anexos, bem como de todos os documentos comprovativos que os candidatos julguem relevantes para a aplicação do método de seleção da Avaliação Curricular. Os detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado devem, ainda, anexar declaração, devidamente atualizada, emitida pelo do serviço a que pertencem, onde conste: a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, a atividade que executa e o órgão ou serviço onde exerce funções, a avaliação de desempenho do último período de avaliação, não superior a 3 anos, a descrição das funções e atividades que desenvolve ou que ocupou por último, no caso de trabalhadores em situação de mobilidade especial.

11 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

12 - Métodos de seleção. Nos termos do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são:

12.1 – Proc. 11/2019 - Conforme previsto na Ata n.º 1 do Júri do procedimento, publicitada no sítio de Internet do Município de Oliveira do Bairro (<https://www.cm-olb.pt/pages/771>), o método de seleção obrigatório é a Avaliação Curricular e o método facultativo é a Entrevista Profissional de Seleção.

Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valorização final de 70%, obtida de acordo com os subfactores, habilitações académicas, experiência profissional e formação profissional.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com uma valorização final de 30%, obtida de acordo com os subfactores, experiência profissional, relacionamento interpessoal e espírito de equipa, capacidade de comunicação e relacionamento, motivação e sentido crítico.

12.2 – Proc. 12/2019 - Conforme previsto na Ata n.º 1 do Júri do procedimento, publicitada no sítio de internet do Município de Oliveira do Bairro (<https://www.cm-olb.pt/pages/771>), os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica ou a Avaliação curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, consoante os casos, e dado o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes aos respetivos postos de trabalho, nomeadamente, a experiência e os aspetos comportamentais, será utilizado também um



Oliveira do Bairro câmara municipal

método de seleção facultativo, a **Entrevista Profissional de Seleção**. Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade idênticas às publicitadas), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, realizarão a **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção**. Os restantes candidatos realizarão a **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção**.

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função e ainda a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade de realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados, revestindo a forma escrita, de natureza teórica, com duração de 60 minutos, e com uma tolerância de 15 minutos, com uma valorização final de 45%, incidindo sobre os diplomas referidos na mencionada ata, ●

Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, iniciativa e autonomia, e é valorada, com uma valorização final de 25% ●

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com uma valorização de 30%, obtida de acordo com os subfactores, experiência profissional, relacionamento interpessoal e espírito de equipa, capacidade de comunicação e relacionamento, motivação e sentido crítico.

OU

Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valorização final de 45%, obtida de acordo com os subfactores, habilitações académicas, experiência profissional e formação profissional ●

Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, tendo como referência as competências, realização e orientação para resultados, conhecimentos e experiência, organização e método de trabalho, trabalho de equipa e cooperação, iniciativa e autonomia, expressa numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valorização final de 25% ●

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais, avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com uma valorização de 30%, obtida de acordo com os subfactores, experiência profissional, relacionamento interpessoal e espírito de equipa, capacidade de comunicação e relacionamento, motivação e sentido crítico.

13 - A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação da seguinte fórmula:



Oliveira do Bairro câmara municipal

Proc. 11/2019: $CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EPS)$

Proc. 12/2019: $CF = (45\% \times PCP) + (25\% \times AP) + (30\% \times EPS)$ ou

$CF = (45\% \times AC) + (25\% \times EAC) + (30\% \times EPS)$

14 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça, ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no n.º 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

15 - Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

16 - Composição do júri:

Proc. 11/2019

Presidente: Cláudia Maria dos Santos Rodrigues, Dirigente Intermédia de 3.º Grau,

Vogais efetivos: Clélia da Conceição Silva Nogueira, Chefe de Divisão e Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior.

Vogais suplentes: Ana Margarida dos Santos Bastos e Fátima Rosário Jacinto Vieira Carvalho, Técnicas Superiores.

Proc. 12/2019

Presidente: Cristina Maria Madalena da Silva Calvo, Chefe de Divisão;

Vogais efetivos: Andreia Cristina Oliveira Pereira, Chefe de Divisão e Isabel Cristina Mestre de Oliveira Serrano Roça, Técnica Superior;

Vogais suplentes: António Sérgio de Oliveira Mendonça Dias e Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnicos Superiores;

17 - Nas faltas e impedimentos do Presidente do Júri, será o mesmo substituído pelo 1.º Vogal Efetivo.

18 - Exclusão e notificação de candidatos:

18.1 - De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 23.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18.2 - Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 24.º, conjugado com o artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

19 - As listas unitárias de ordenação final dos candidatos, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas nos Paços do Concelho de Oliveira do Bairro e divulgadas na página eletrónica do Município (www.cm-olb.pt).

20 - 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"*.

21 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, 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. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.



Oliveira do Bairro câmara municipal

22 - Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, têm preferência em igualdade de classificação.

23 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso deverá ser publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município, a partir da data da publicação no Diário da República.

Paços do Município de Oliveira do Bairro, 15 de novembro 2019

O Presidente da Câmara


Duarte dos Santos Almeida Novo, Dr.