

AVISO N.º RH_12/2021

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira de Assistente Técnico e na categoria de Coordenador Técnico, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1. Nos termos dos artigos 30.º e 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LGTFP), na sua atual redação, conjugado com o artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que por despacho do Primeiro Secretário, de 23 de abril de 2021, encontra-se aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data de publicação de extrato no Diário da República, o seguinte procedimento concursal:

Procedimento Concursal Comum para ocupação de um (1) posto de trabalho na categoria de Coordenador Técnico, da carreira de Assistente Técnico;

2. Para os devidos efeitos, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento na OesteCIM, Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que ainda não se encontra constituída.

De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho 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 de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação".

3. Legislação aplicável: O presente concurso rege-se pelo disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (LGTFP), na redação atual, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, (CPA) e no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

4. Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, publicado no Diário da República n.º 77, 2ª série, de 31 de março de 2000, faz -se constar a seguinte menção: "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".



5. Prazo de apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data de publicação de aviso, por extrato, na 2ª série do Diário da República.
 6. Local de trabalho: O local de trabalho terá como referência o edifício sede da OesteCIM.
 7. Caraterização do posto de trabalho: na área e com o conteúdo funcional descrito no Mapa de Pessoal da OesteCIM.
- Área:
- Divisão de Captação de Financiamentos, Comunicação e Desenvolvimento Organizacional – Subunidade de Apoio Institucional
- Conteúdo Funcional: Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de Coordenador Técnico (n.º 2, artigo 88.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - anexo), complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no Mapa de Pessoal: Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos os resultados é responsável; Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores; Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade; Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade; Assessorar o Secretariado Intermunicipal nos domínios da preparação da sua atuação administrativa, recolhendo e tratando a informação a isso necessária; Organizar a agenda e desempenhar outras tarefas que lhes sejam diretamente atribuídas pelo Secretariado Intermunicipal, dentro do respetivo âmbito de atuação; Assegurar o apoio administrativo aos restantes Órgãos da OesteCIM, designadamente quando à organização das reuniões e elaboração das atas.
8. A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.
 9. Âmbito do recrutamento: o procedimento concursal destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída bem como sem relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 30.º da LGTFP.

10. Para efeitos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos 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.

11. Posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LGTFP pelo que a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição remuneratória /nível remuneratório 14, da carreira geral de assistente técnico e categoria de coordenador técnico, correspondente ao valor de 1.153,44€ (mil, cento e cinquenta e três euros e quarenta e quatro cêntimos) da TRU.

12. Requisitos: apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que, até à data limite para apresentação das candidaturas, reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação (n.º 1 do artigo 17.º da Portaria).

12.1. Requisitos de admissão: previstos no artigo 17.º do anexo da LGTFP, nomeadamente:

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 das funções que se propõe desempenhar;

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2. Requisitos Específicos:

12.º Ano de Escolaridade, existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissionais, nos termos dos n.ºs 2 a 4 do artigo 34.º da LGTFP.

12.3. Requisitos Preferenciais:

Conhecimentos e experiência na área de apoio administrativo aos órgãos autárquicos, nomeadamente, no que respeita ao agendamento de reuniões com entidades externas públicas ou privadas, preparação e elaboração de reuniões, elaboração das respetivas atas e outro expediente que das mesmas resultem, e

encaminhamento de despachos/deliberações subsequentes.

Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

13. Formalização de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas através do correio eletrónico recrutamento@oestecim.pt, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 19.º da portaria, através do preenchimento de formulário, disponibilizado na página eletrónica da OesteCIM, www.oestecim.pt.

13.1. O formulário de candidatura, de entrega obrigatória, deverá ser acompanhado, necessariamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para comprovação da habilitação académica e profissional, conforme disposto no n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- b) Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público: declaração (original), devidamente autenticada e atualizada, comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público, emitida pelo órgão ou serviço onde exerce funções, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste: i) Modalidade da relação jurídica de emprego público, bem como a carreira e categoria de que seja titular e a respetiva antiguidade na carreira, categoria e no exercício de funções públicas, bem como a posição e nível remuneratórios atualmente detidos; ii) Atribuição/competência /atividade executada do posto de trabalho que ocupa ou que tenha ocupado em anos anteriores, com indicação do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções, e que apresente identidade funcional com o do posto de trabalho a que se candidata, bem como data a partir da qual o exerce (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); iii) A avaliação de desempenho (quantitativa e qualitativa) relativa aos últimos três ciclos avaliativos ou, sendo o caso, indicação dos motivos de não avaliação em um ou mais períodos.
- c) Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado, donde constem as funções que exerce, bem como as que exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes;
- d) Documentos comprovativos da formação profissional, com indicação da entidade promotora, data de frequência e carga horária (em horas), relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho a que se candidata;
- e) Declaração, que faz parte integrante do formulário de candidatura, disponibilizada no endereço eletrónico indicado no ponto 13, assinada pelo candidato e consentindo expressamente o tratamento dos seus dados

pessoais contidos no formulário de candidatura ao procedimento concursal e no currículo profissional.

f) Quaisquer outros documentos que o candidato entenda dever apresentar por considerar relevantes na apreciação da candidatura, os quais só serão tidos em consideração pelo júri se devidamente comprovados;

13.2. Os candidatos são dispensados da entrega, aquando da candidatura, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 12.1. do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no formulário de candidatura a situação precisa em que se encontram relativamente a esses requisitos;

13.3. A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação nomeadamente a falta de apresentação de documento idóneo, legalmente reconhecido para a comprovação a titularidade da habilitação académica e profissional (al. a), n.º 8 e n.º 2 do artigo 20.º da Portaria);

13.4. Para além deste, implica, ainda, a exclusão dos candidatos do procedimento: a apresentação de candidatura fora de prazo e a falta de declaração da reunião dos requisitos de admissão.

14. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no curriculum vitae que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados (n.º 4 do artigo 20.º da Portaria).

15. Os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata dos documentos comprovativos da deficiência desde que indiquem, no ponto 8.1 do formulário de candidatura, qual o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

16. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal (n.º 11 do artigo 20.º da Portaria).

17. Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º do anexo à LGTFP e do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, estabelecem-se métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico funcional do trabalhador e atendendo às funções a exercer.

17.1. Descrição dos métodos de avaliação:

17.1.1. Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Seleção como método facultativo, sendo que:

17.1.1.1. A Prova de conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 55% da nota final e visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova será de realização individual, assumindo a forma escrita, e natureza teórica, sem consulta, terá uma duração de 90 minutos.

A prova versará sobre matéria geral e específica relacionadas com as exigências da função, fixando-se a bibliografia e legislação de enquadramento, que a seguir se indicam, para os temas objeto da prova e para as quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data de realização da prova de conhecimentos.

Matérias de conhecimentos gerais

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as devidas alterações;
- Código de Procedimento Administrativo (CPA), Decreto-Lei n.º 4/2015, de 05 de janeiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico, Lei n.º 75/2013, 12 de setembro;
- SIADAP, Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as devidas alterações.
- Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Constituição da República Portuguesa

Matérias de conhecimento específico

- Regulamento Orgânico da Comunidade Intermunicipal do Oeste

- Portugal 2020 – Acordo de Parceria 2014-2020;
- Estratégia 2020 Oeste Portugal;
- Estatuto dos Eleitos Locais - Lei n.º 29/87, de 30 de junho
- Lei-quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais - Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto
- Limitação Mandatos dos presidentes dos Órgãos Executivos Autarquias Locais - Lei n.º 46/2005, de 29 de agosto
- Competências dos Órgãos das Entidades Intermunicipais no Domínio dos Fundos Europeus - DL n.º 102/2018, de 29 de novembro
- Regras Transversais às Nomeações para os Gabinetes de Apoio aos Titulares de Cargos Políticos - Lei n.º 78/2019, de 02 de setembro

17.1.1.2. A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 25% da nota final e visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria e na última fase do método ou quando tenha sido 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, sendo vertida numa ficha individual.

17.1.1.3. Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125 - A/2019, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

17.1.1.4. Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem uma ponderação de 20% da nota final e visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com:

- a) o sentido crítico;
- b) competência técnica;
- c) expressão e fluência verbal
- d) motivação.

17.1.1.5. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em

local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

17.1.2. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, sendo que:

17.1.2.1. A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 50% da nota final e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

- Na AC serão considerados os seguintes parâmetros: habilitação académica (HA), experiência profissional (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho (AD), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho pretendida, que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.

-A AC de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação, obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, refletida numa Ficha de Avaliação Curricular, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC = (20 \%HA + 40 \%EP + 25 \%FP + 15 \%AD).$$

17.1.2. 2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 50% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no perfil de competências previamente definido.

A EAC 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.

Os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Classificação e Ordenação Final:



A classificação final dos candidatos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas, e será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme o vínculo contratual e o conteúdo funcional:

Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional: $CF = 55\% PC + 25\% AP + 20\% EPS$

Candidatos com vínculo e com identidade funcional: $CF = 50\% AC + 50\% EAC$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos (n.º 9 do artigo 9.º da Portaria).

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes (n.º 10 do artigo 9.º da Portaria).

18. Critérios de ordenação preferencial: em situações de igualdade de valoração final, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber:

- em função da valoração obtida no primeiro método utilizado (prova de conhecimentos ou avaliação curricular).

18.1. Continuando a persistir o empate serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

- valoração obtida no segundo método utilizado (avaliação psicológica ou entrevista de avaliação de competências);

19. 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 do método, é publicitada no sítio da Internet da entidade (n.º 6 do artigo 11.º da Portaria) e será facultada aos candidatos sempre que

solicitada por escrito nos termos da alínea k), do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria.

20. Exclusão e notificação dos candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência prévia nos termos dos artigos 121.º e 122.º do Código do Procedimento Administrativo.

21. Convocatória dos candidatos: conforme previsto no n.º 3 do artigo 25.º da Portaria, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, por e-mail.

22. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica (n.º 1 do artigo 25.º da Portaria).

23. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores (n.º 1 do artigo 26.º da Portaria).

24. Após homologação, a lista unitária de ordenação final será afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação (n.º 5 do artigo 28.º da Portaria).

25. Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

26. Composição do Júri:

Presidente: Marta Isabel Vicente Martins, Chefe da Divisão de Captação de Financiamento, comunicação e Desenvolvimento Organizacional da OesteCIM, em regime de substituição;

1º Vogal Efetivo: Helena Isabel Simões dos Santos, Chefe da Divisão de Gestão Financeira, do Património e

dos Recursos Humanos da OesteCIM, em regime de substituição, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2º Vogal Efetivo: Ana Isabel Vieira Monteiro Pereira, Chefe da Divisão de Controlo e Gestão da Contratualização da OesteCIM, em regime de substituição;

1º Vogal Suplente: Rui Filipe Gomes Sá Carneiro, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Económico e Promoção Turística Intermunicipal da OesteCIM, em regime de substituição;

2º Vogal Suplente: Helena Isabel Soares Abreu, Técnica Superior da OesteCIM;

Caldas da Rainha, 26 de abril de 2021

O Primeiro Secretário,



Paulo Simões