

AVISO

Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de 01 (um) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior do mapa de pessoal da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

1 — Nos termos do disposto nos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), e em cumprimento do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna -se público que, por despacho do Reitor da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, de 13 de julho de 2019 se encontra aberto procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, para o preenchimento de 1 posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro, para o exercício de funções públicas em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP); Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2019); Lei n.º 62/2007, de 10 de setembro, que estabelece o regime jurídico das instituições de ensino superior (RJIES); Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho.

3 — Local de trabalho: Universidade de Trás-os-Montes e Alto Douro.

4 — Caracterização do posto de trabalho: a função a desempenhar é a de Diretor Técnico de Instalações Desportivas, em todas as atividades que vão para além das letivas e de investigação, designadamente a implementação do plano desportivo da UTAD, no que diz respeito às atividades de lazer da comunidade académica e às atividades em ligação com a comunidade exterior; a coordenação da ligação ao Município, ou a outras entidades protocoladas, no que se refere aos protocolos de cedência e utilização das instalações; a verificação das atividades desportivas no âmbito do desporto federado universitário – espaços e horários; a emissão de pareceres sobre a cedência de instalações desportivas, após verificados os requisitos legais; a averiguação dos pressupostos legais pela utilização do espaço de prática desportiva regular, quer da Universidade, quer dos Serviços de Ação Social da UTAD.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: Podem ser opositores ao procedimento concursal os trabalhadores que até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas reúnam, cumulativamente, os requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

5.2 — Requisitos habilitacionais: estar habilitado com o grau académico de licenciatura em Educação Física e Desporto.

5.3 — No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

5.4 — Requisitos preferenciais: na aplicação dos métodos de seleção previstos no presente aviso, será valorizada a experiência, devidamente comprovada, em direção técnica de instalações desportivas.

6 — O candidato deve reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação da candidatura.

7 — Não podem ser admitidos os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal da UTAD, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, nos termos da alínea k), do n.º 4, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

8 — A determinação do posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado terá em conta o preceituado no artigo 38.º da LTFP e as disposições constantes da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE 2019).

9 — Por despacho do Reitor da UTAD, de 19 de julho de 2019, tendo em conta os princípios de eficácia e aproveitamento de atos, e a urgência no procedimento, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhador detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhador com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público nos termos do artigo 30.º LTFP.

10 — Posição remuneratória de referência: A posição remuneratória de referência é a 2.ª da carreira de técnico superior, correspondente ao nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, a que corresponde o montante pecuniário de 1.201,48 € (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

11 — Formalização das candidaturas:

11.1 — Em conformidade com o disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não serão admitidas as candidaturas apresentadas em suporte papel.

11.2 — As candidaturas devem ser apresentadas por via eletrónica, enviadas para o endereço eletrónico d_srh@utad.pt.

11.3 — Documentos a anexar:

11.3.1 – Cada candidato deverá anexar ao formulário disponível na página web da UTAD (www.utad.pt – Serviços de Recursos Humanos – procedimentos concursais) os seguintes documentos:

Anexo 1 – Cópia dos comprovativos das habilitações literárias;

Anexo 2 – *Curriculum Vitae*;

Anexo 3 – Fotocópias dos certificados das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar para que se candidata.

11.3.2 – Além dos documentos referidos no ponto 11.3.1, os candidatos titulares de um vínculo de emprego público, excetuando os trabalhadores pertencentes à UTAD, deverão, ainda, no momento da candidatura apresentar:

Anexo 4 – Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, que comprove a categoria que detém, a carreira em que se encontra integrado, a posição remuneratória, a natureza do vínculo de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, bem como as menções qualitativas e quantitativas obtidas nas avaliações de desempenho relativas aos últimos 3 anos ou ciclos.

Anexo 5 – Declaração, emitida e autenticada pelo serviço de origem, contendo a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do conteúdo funcional correspondente ao posto de trabalho que o candidato ocupa.

11.3.3 – Os candidatos portadores de deficiência, para efeitos de admissão ao procedimento concursal e de cumprimento de quotas de emprego, devem ainda apresentar, juntamente com os documentos previstos no ponto 11.3.1 e, quando seja o caso, no ponto 11.3.2:

Anexo 6 – Declaração, sob compromisso de honra, do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão, nos termos da alínea f) do n.º 1 do artigo 19º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e dos artigos 23º e 24º do Código do Trabalho, aplicável por força do disposto na alínea c), do n.º 1 do artigo 4º da LTFP.

11.4 – A não apresentação dos documentos exigidos, em conformidade com o ponto 11.3, determina a exclusão do procedimento quando a falta impossibilite a sua admissão ou avaliação.

Determina, ainda, a exclusão do procedimento a não entrega ou preenchimento incorreto e/ou não assinado do formulário obrigatório previsto no ponto 11.3.1.

11.5 – O formulário devidamente preenchido, confirmado e assinado, bem como os documentos referidos no ponto 11.3 deverão, até ao termo do prazo fixado, ser remetidos diretamente pelos interessados para o seguinte endereço: d_srh@utad.pt, conforme previsto no ponto 11.2.

11.6 - Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.7 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos, além de determinarem a exclusão do procedimento, serão punidas nos termos da lei.

12 — Métodos de seleção: Nos termos previstos no artigo 36.º da LTFP, e do n.º 1 do artigo 5º e n.º 1 do artigo 6º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril:

12.1 – Para os candidatos identificados no n.º 3 do artigo 30º da LTFP, que:

12.1.1 – Se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento e,

12.1.2 – Não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

I – Métodos de seleção obrigatórios: avaliação curricular (AC) + entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC);

II – Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

12. 2 – Para os restantes candidatos identificados no n.º 3 do artigo 30º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

I – Métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) + avaliação psicológica (AP);

II – Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

12.3 – Para os candidatos identificados no n.º 4 do artigo 30º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

I – Métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) + avaliação psicológica (AP);

II – Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

13 – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

É valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente: as habilitações

académicas, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Habilitações académicas;

FP = Formação profissional;

EP = Experiência profissional;

AD = Avaliação de desempenho.

14 – A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar às situações concretas do exercício da função. A prova incidirá sobre conteúdos relativos à legislação identificada em anexo, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica.

Esta será de natureza teórica, revestindo forma escrita, e efetuada individualmente em suporte de papel. Terá a duração de 120 minutos. É permitida a consulta da legislação indicada em anexo, desde que não anotada e/ou comentada. É valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas.

15 – A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

É valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos 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.

16 – 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.

É valorada da seguinte forma: níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

17 – A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

É valorada da seguinte forma: níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

18 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de correio eletrónico, para a realização dos métodos de avaliação, nos termos previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, devendo fazer-se acompanhar de documento de identificação pessoal com fotografia, sob pena de exclusão.

19 — Classificação final: a classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, para os candidatos referidos em 12.1, 12.2 e 12.3, resulta da aplicação das seguintes fórmulas, respetivamente:

$$CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 60\%) + (EPS \times 10\%)$$

$$CF = (PC \times 65\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 10\%)$$

$$CF = (PC \times 65\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 10\%)$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica.

20 – Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método da fase seguinte, bem como os candidatos que aos mesmos não tenham comparecido ou deles tenham desistido.

21 – Será elaborada uma lista unitária final de ordenação dos candidatos, ainda que, no procedimento, lhe tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

22 – Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos serão adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 66º da LTFP.

23 – As atas das reuniões 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, são publicitadas na página eletrónica da UTAD, no seguinte endereço: <https://www.utad.pt> (Organização / Serviços - Serviços de Recursos Humanos – procedimentos concursais).

24 – Os candidatos excluídos serão notificados por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou por ofício registado, conforme os artigos 22.º e 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, de

30 de abril, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

25 – Além das comunicações aos candidatos previstas na legislação em vigor, a lista dos candidatos com os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar e a lista unitária de ordenação final dos candidatos são publicitadas na página *online* da UTAD, no seguinte endereço: <https://www.utad.pt> (Organização / Serviços - Serviços de Recursos Humanos – procedimentos concursais) e afixadas nas instalações da UTAD, sendo esta última publicada na 2.^a série do Diário da República.

26 – Atendendo às necessidades funcionais do serviço e à importância que assume o célere suprimento das mesmas para o seu regular funcionamento, considera-se que o recrutamento tem carácter urgente pelo que, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada em conjuntos sucessivos de 12 candidatos nos termos do artigo 7.^o da Portaria n.^o 125-A/2019, de 30 de abril.

27 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.^o da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

28 — Composição do júri:

Presidente – Doutora Elsa Rocha Sousa Justino

1.^o Vogal efetivo – Dra. Eliana da Costa Henriques de Barros, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos

2.^o Vogal efetivo – Dr. Joaquim Carvalho Pereira

Vogal suplente – Dr. Antero Manuel de Carvalho Gonçalves

Vogal suplente – Dr. Paulo Nuno Rodrigues

29 — 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 é publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na 2.^a série do Diário da República, por extrato, e na página eletrónica da UTAD (<https://www.utad.pt>).

A N E X O

Legislação geral:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – Avaliação de Desempenho, na sua redação atual

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Despacho Normativo n.º 5/2019 - Estatutos da UTAD.

Legislação específica:

Regulamento das condições técnicas e de segurança dos equipamentos desportivos (Decreto-Lei n.º 100/2003, de 23 de maio);

Regime jurídico do seguro desportivo obrigatório (Decreto-Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro, alterado pela Lei n.º 27/2011, de 16 de junho);

Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo (Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro, alterado pela Lei n.º 74/2013, de 06 de setembro);

Regime Jurídico de combate à violência nos espetáculos desportivos (Lei n.º 39/2009, de 30 de julho);

Regime Jurídico da Responsabilidade Técnica pela Direção e Orientação das atividades desportivas (Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto na sua atual redação, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2017, de 23 de agosto);

Regime de Acesso e Exercício da Atividade de Treinador de Desporto (Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto, na sua atual redação);

Regime Jurídico das Instalações Desportivas de uso público (Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio);

Lei de bases da atividade física e do desporto (Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, alterada pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro).