

**MUNICÍPIO DE PAREDES DE COURA****Aviso n.º 12347/2019**

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria e carreira geral de técnico superior, área de atividade de Engenharia Civil.

1 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 21-06/2019 e meu despacho de 21-06-2019 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, para o preenchimento de um posto de trabalho do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Paredes de Coura.

2 — Local de trabalho: Câmara Municipal de Paredes de Coura.

3 — Caracterização do posto de trabalho:

Um posto de trabalho na categoria e carreira geral de Técnico Superior, área de atividade de Engenharia Civil, para a Divisão de Obras Municipais, cujo conteúdo funcional, cfr mapa de pessoal aprovado, corresponde ao estabelecido no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP.

4 — Posicionamento remuneratório: A posição remuneratória de referência, para o posto de trabalho é: Carreira/Categoria Técnico Superior — € 1 201,48 (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos) correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única.

5 — Requisitos de admissão: 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 de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.1 — Nível habilitacional: Licenciatura em Engenharia Civil, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional e inscrição como membro efetivo na respetiva Ordem Profissional.

5.2 — Os candidatos devem reunir os requisitos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

6 — Âmbito do recrutamento: em cumprimento do estabelecido nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação, o recrutamento destina-se a candidatos com ou sem vínculo de emprego público, nos termos da deliberação da Câmara Municipal de 21-06-2019.

6.1 — De acordo com o disposto na 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 integridos na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da CMPC idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7 — Forma de apresentação e entrega das candidaturas: a formalização das candidaturas é realizada, sob pena de exclusão, mediante apresentação do formulário tipo de utilização obri-



gatória, disponível em www.paredesdecoura.pt, devidamente preenchido, podendo ser entregue pessoalmente no Balcão de Atendimento da Câmara Municipal, sito no Largo Visconde de Mozelos, 4940-525 Paredes de Coura, ou remetida por correio, sob registo e com aviso de receção, para o endereço referido, até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas.

O formulário deverá ser acompanhado de:

- a) *Curriculum vitae*, datado e assinado;
- b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações académicas;
- c) Fotocópias dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, com a data de realização e duração;
- d) Documentos comprovativos da experiência profissional;
- e) Comprovativo da inscrição na respetiva Ordem Profissional (Ordem dos Engenheiros ou Ordem dos Engenheiros Técnicos);
- f) Declaração/Cópia emitida pelo serviço público de origem, devidamente atualizada da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as últimas duas menções de avaliação de desempenho a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos (documento apenas aplicável a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas).

7.1 — Só é admitida a apresentação de candidaturas em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

8 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9 — Métodos de Seleção: nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, conjugada com o n.º 6 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, será aplicado um único método de seleção obrigatório — Avaliação Curricular, complementado pelo método de seleção facultativo — Entrevista Profissional de Seleção, nos seguintes termos:

9.1 — Avaliação curricular (AC) — com uma ponderação de 70 %, 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 do desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas. A classificação será obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar:

$$AC = (HAB + FP + EP): 3$$

em que:

HAB = Habilitações Académicas (certificadas pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovadas);

EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e idêntico grau de complexidade, devidamente evidenciadas).

9.1.1 — Para a valoração das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

Licenciatura: 18 valores;

Grau superior: 20 valores.

9.1.2 — Para a valoração da Formação Profissional, serão ponderados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional (formação, congressos, colóquios, workshops e seminários frequentados), relacionados com a área funcional do posto de trabalho em causa, nos últimos quatro anos

e até à data de abertura do presente procedimento, devidamente comprovados, de acordo com os seguintes critérios:

- a) > 90 horas de formação — 20 valores;
- b) > 35 e ≤ 90 horas de formação — 16 valores;
- c) > 14 horas e ≤ 35 horas de formação — 14 valores;
- d) ≤ 14 horas de formação — 12 valores.

Sempre que o documento comprovativo da frequência de determinada ação de formação não refira a respetiva carga horária, será considerado:

- Um dia — 7 horas;
- Uma semana — 35 horas.

9.1.3 — A valoração da Experiência Profissional incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções relacionadas com o conteúdo funcional e com o mesmo grau de complexidade do posto de trabalho em causa, devidamente evidenciadas, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

- a) Experiência > 4 anos — 20 valores;
- b) Experiência > 2 anos e ≤ a 4 anos — 16 valores;
- c) Experiência ≥ 1 ano e ≤ 2 anos — 14 valores;
- d) Experiência < 1 ano — 12 valores.

9.2 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — com uma ponderação de 30 % e tendo a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

- 1) Motivação e interesses profissionais — Motivos da candidatura e expectativas profissionais;
- 2) Relacionamento interpessoal — Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho;
- 3) Capacidade de comunicação — Capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

9.2.1 — Motivação e Interesses profissionais:

Nível 4 — Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e fracos. Não demonstrou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho em causa.

Nível 8 — Demonstrou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à para a área de atividade do posto de trabalho em causa.

Nível 12 — A análise do percurso profissional revelou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e fracos nem sempre foi clara, mas permitiu prognosticar algum empenho em alcançar maior realização profissional e a existência de motivação para a área de atividade do posto de trabalho.

Nível 16 — Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho em causa.

Nível 20 — Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho.

Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho em causa.

9.2.2 — Relacionamento interpessoal:

Nível 4 — Demonstrou escassa compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou diminuta capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível 8 — Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes adequadas perante várias situações, mas não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível 12 — Demonstrou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e respeito entre colegas, superiores hierárquicos e utentes, permitindo diagnosticar facilidade de relacionamento interpessoal.

Nível 16 — Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade de adotar comportamentos adequados à promoção da confiança e o respeito entre colegas, superiores hierárquicos e utentes. Demonstrou resolver com correção potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros, permitindo qualificar como boa a capacidade de relacionamento interpessoal.

Nível 20 — Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetando uma atitude facilitadora do relacionamento com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, e comportamentos que promovem o respeito e a confiança entre colegas, superiores hierárquicos e utentes. Demonstrou elevada capacidade para gerir de forma ajustada potenciais dificuldades e conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros, permitindo qualificar como excelente a capacidade de relacionamento interpessoal.

9.2.3 — Capacidade de comunicação:

Nível 4 — Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.

Nível 8 — Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.

Nível 12 — Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.

Nível 16 — Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com vocabulário vasto e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.

Nível 20 — Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder com fluência e precisão às questões, assertividade na exposição das suas ideias, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

9.2.4 — A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

9.3 — Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.



9.4 — A classificação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$CF = 70 \% AC + 30 \% EPS$$

em que:

- CF — classificação Final;
- AC — Avaliação Curricular;
- EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

9.5 — 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. Subsistindo o empate após a aplicação de tais critérios, a ordenação dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por referência:

- a) Classificação no Parâmetro da avaliação da EPS “motivação e interesses profissionais”;
- b) Classificação no parâmetro da avaliação curricular “Experiência Profissional”;
- c) Classificação no parâmetro da avaliação curricular “Formação profissional”.

10 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no átrio do Edifício dos Paços do Concelho, sito no Largo Visconde de Mozelos, 4940-525 Paredes de Coura e disponibilizada na página eletrónica www.paredesdecoura.pt.

11 — Composição do júri de seleção:

- Presidente: José Santos, Chefe de Divisão;
- Vogais efetivos: Ana Rebelo, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sofia Lages Carvalho, Técnica Superior;
- Vogais suplentes: Joana Rodrigues, Chefe de Divisão e Maria Alves, Técnica Superior.

12 — Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da LTFP e no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os presentes procedimentos concursais serão publicados:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República* por publicação integral;
- b) Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*;
- c) Na página eletrónica do Município de Paredes de Coura, por extrato, a partir da data de publicação no *Diário da República*;
- d) Num Jornal de expansão nacional/regional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data de publicação no *Diário da República*.

21 de junho de 2019. — O presidente da Câmara, *Vitor Paulo Gomes Pereira*.

312392914