



## MUNICÍPIO DE CASTELO DE PAIVA

### Aviso n.º 17188/2020

*Sumário:* Procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho na carreira geral/categoria de técnico superior.

#### **Procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho na carreira geral/categoria de técnico superior, área funcional de engenharia civil, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Paiva, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Nos termos do artigo 33.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, doravante designada por Portaria, e o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, se faz público que, por deliberação da Câmara Municipal de 29/06/2020, e despacho do Vereador do pelouro dos recursos humanos de 26/08/2020, no uso da competência delegada por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 26/10/2017, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do Presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o recrutamento de um trabalhador com vista ao preenchimento do respetivo posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Autarquia, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira/categoria e área funcional a seguir indicada:

1 — Posto de trabalho/carreira/categoria/área funcional: 1 (um) posto de trabalho na carreira geral/categoria de técnico superior, da área funcional de engenharia civil.

2 — Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício das seguintes funções, correspondentes ao conteúdo funcional constante do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, complementado com as funções descritas no mapa de pessoal desta Autarquia, nomeadamente: Elaborar informações e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidades de construção; Conceber e realizar projetos de obras, tais como edifícios, pontes, barragens, portos e edificações industriais, preparando, organizando e superintendendo a sua construção manutenção e reparação; Conceber projetos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio e rede de gás; Conceber e analisar projetos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativos a operações de loteamentos urbanos; Estudar, se necessário, o terreno e o local mais adequado para a construção da obra; Executar os cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura; Preparar o programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem; Preparar, organizar e realizar a superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes; Fiscalizar e realizar a direção técnica de obras; Realizar vistorias técnicas; Colaborar e participar em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos de obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica; Conceber e realizar planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários; Preparar os elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos.

De acordo com o disposto no artigo 81.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os trabalhadores estão igualmente obrigados à realização de outras funções, não expressamente mencionadas, para as quais detenham a qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3 — Requisitos de admissão:

3.1 — Gerais — Os previstos no artigo 17.º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Ter nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — especiais: ser detentor de licenciatura em engenharia civil e inscrição válida na respetiva Ordem Profissional.

4 — Grau de complexidade funcional: Grau 3.

Não há lugar à substituição do nível habilitacional exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos, até a data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

5 — Modalidade de vínculo de emprego público a constituir: Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

6 — Âmbito do recrutamento: De acordo com o n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem ser opositores ao procedimento concursal candidatos com e sem vínculo de emprego público; não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de valorização profissional, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal desta Autarquia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

O recrutamento efetua-se, sem prejuízo de outras preferências legalmente estabelecidas, pela ordem prevista na LTFP.

7 — Local de trabalho: Município de Castelo de Paiva.

8 — Remuneração: O posicionamento remuneratório será objeto de negociação, tendo como referência a 2.ª posição remuneratória da categoria de técnico superior, nível 15 da TRU, atualmente na importância de 1.205,08€, nos termos do artigo 38.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as normas aplicáveis da Lei do Orçamento de Estado.

8.1 — Os trabalhadores com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública (Município de Castelo de Paiva) do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida.

9 — Prazo para apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República*.

10 — Forma de apresentação das candidaturas: A formalização das candidaturas é efetuada obrigatoriamente através de formulário de candidatura tipo, aprovado por Despacho ref.ª 037/GAP/2019, de 04/07/2019, disponível na página eletrónica do Município e nos Serviços de Atendimento da Autarquia, devidamente datado e assinado; o formulário deverá ser corretamente preenchido de acordo com o artigo 19.º e acompanhado dos documentos referidos no artigo 20.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

10.1 — Documentos: A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada de *curriculum vitae* detalhado e comprovado, datado e assinado, para efeitos de avaliação nos termos dos artigos 5.º, 6.º e n.º 3 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e ainda dos seguintes elementos:

a) Os candidatos deverão instruir a candidatura com os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a1) Documento comprovativo da posse das habilitações académicas exigidas no ponto 3.2 e declaração atualizada comprovativa da inscrição válida na respetiva Ordem Profissional.

a2) Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.



b) Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de não serem consideradas pelo Júri do procedimento para efeitos de avaliação.

c) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público deverão ainda apresentar:

c1) Declaração autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo Serviço de origem, elaborada nos termos da sub. alínea ii) da alínea d) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

c2) Para efeitos de avaliação, os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, deverão apresentar declaração autenticada e atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo Serviço de origem, da qual conste a antiguidade na carreira e no exercício das respetivas funções, bem como a avaliação do desempenho obtida nos últimos quatro anos/2 biénios (quantitativa e qualitativa) em que se encontrou a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou a declaração da sua inexistência — indicando o motivo.

d) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para apreciação do seu mérito.

10.2 — Os candidatos que exerçam funções nesta Autarquia ficam dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos fatos indicados no currículo desde que, expressamente, refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, devendo, para o efeito, declará-lo no formulário de candidatura; nesses casos o júri do procedimento concursal solicitará oficiosamente aqueles documentos à Secção de Recursos Humanos.

10.3 — Nos termos dos artigos 1.º e 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo; deverão ainda os mesmos fazer menção de todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º do citado Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro — capacidades de comunicação/ expressão.

10.4 — As candidaturas poderão ser entregues diretamente nos Serviços de Atendimento desta Autarquia durante o horário de atendimento ao público (das 9h às 16h) ou remetidas pelo correio, sob registo, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Castelo de Paiva, Largo do Conde, U.F. Sobrado e Bairros 4550 — 102 Castelo de Paiva, até ao último dia do prazo estipulado no n.º 9. Não é permitida a apresentação de candidaturas através de correio eletrónico.

10.5 — Dispensa de documentos: Os documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais a que alude o artigo 17.º da LTFP aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, poderão ser inicialmente dispensados, devendo, neste caso, os candidatos declarar a situação em que se encontram relativamente a cada um daqueles requisitos no ponto 7. do respetivo formulário de candidatura.

10.6 — O não preenchimento ou preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário de candidatura por parte do candidato determina a sua exclusão do procedimento concursal.

10.7 — A não entrega dos documentos exigidos, dentro do prazo referido no n.º 9, implica a exclusão do candidato; quando a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis ao candidato, devidamente comprovadas, o júri pode conceder um prazo suplementar para apresentação dos documentos.

10.8 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10.9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei, e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso e as que não estejam devidamente referenciadas não serão aceites.

10.10 — Não é admitida a apresentação por correio eletrónico dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação.



11 — Métodos de seleção: Nos termos das disposições conjugadas dos artigos 5.º e 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a adotar são os seguintes:

11.1 — Obrigatórios: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, o método de seleção a utilizar no seu recrutamento será a Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

Nos termos da alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri pode solicitar ao dirigente máximo do órgão ou serviço que realiza o procedimento a colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, entidades privadas, quando necessário, para a realização de parte do procedimento.

11.2 — Complementares: Entrevista Profissional de Seleção.

11.3 — Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, quando estejam em causa razões de celeridade, designadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção.

11.4 — Aprova de conhecimentos (Pc), cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a duração máxima de 60 minutos, assumirá a forma escrita e a natureza teórica, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica de acordo com o programa aprovado pelo Júri e constante da ata n.º 1 lavrada a 30/09/2020, conforme a seguir se indica (deverá sempre considerar-se a versão atualizada da legislação indicada, inclusive as alterações que venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos):

a) Faltas, férias e licenças — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações supervenientes;

b) Direitos e deveres dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas — Constituição da República Portuguesa alterada e republicada pela Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

c) Avaliações do Desempenho e Novo Sistema de Vínculos, Carreiras e Remunerações — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, Despacho Normativo n.º 4-A/2010, publicado na 2.ª série do D.R. n.º 26, de 08/02/2010, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

d) Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

e) Regime Jurídico das Autarquias Locais e organização dos serviços municipais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e organização dos serviços do Município de Castelo de Paiva publicada da 2.ª série do D.R., n.º 104, de 30/05/2011;

f) Lei de Bases Gerais da Política Pública de Solos, de Ordenamento do Território e de Urbanismo — Lei n.º 31/2014, de 30 de maio;

g) Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial — Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de agosto;

h) Regime Jurídico da Urbanização e Edificação — Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro;

i) Lei de Bases do Ambiente — Lei n.º 19/2014, de 14 de abril;

j) Reserva Ecológica Nacional — Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, alterado e republicada pelo Decreto-Lei n.º 124/2019, de 28 de agosto;

k) Reserva Agrícola Nacional — Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março;

l) Rede Natura 2000 — Decreto-Lei n.º 140/99, de 24 de abril;

m) Regime Jurídico de Segurança Contra Incêndios em Edifícios — Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 9 de outubro;



- n) Certificação Energética dos Edifícios — Decreto-Lei n.º 118/2013, de 20 de agosto;
- o) Regulamento Geral das Edificações Urbanas — Decreto-Lei n.º 38 382, de 7 de agosto de 1951;
- p) Plano de Ordenamento da Albufeira de Crestuma-Lever (POACL) — Resolução do Conselho de Ministros n.º 187/2007, publicada na 1.ª série D.R. n.º 246, de 21/12/2007;
- q) Plano Diretor Municipal de Castelo de Paiva — Resolução do Conselho de Ministros n.º 68/95, D.R. 1.ª série-B, n.º 163, de 17/07/1995, com a alteração de Pormenor constante da Declaração n.º 134/99, DR 2.ª série, n.º 115, de 18/05/99 e com a Suspensão Parcial constante da Resolução do Conselho de Ministros n.º 118/2008, DR 1.ª série, n.º 142, de 24 de julho de 2008;
- r) Plano de Urbanização da Vila de Castelo de Paiva — Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2006, DR 1.ª série, n.º 154, de 10 de agosto de 2006.

11.4.1 — A prova escrita de conhecimentos não deverá ser assinada ou rubricada pelos candidatos, sob pena de exclusão, por forma a garantir o anonimato para efeitos de correção nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

11.5 — A Avaliação Psicológica (Ap) poderá comportar mais do que uma fase, sendo valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) 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.

11.6 — A avaliação curricular (Ac), cotada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Assim, para o efeito serão considerados e ponderados os seguintes elementos:

1) Habilitação académica:

Licenciatura em engenharia civil pós-Bolonha (3 anos): 10 valores;

Licenciatura em engenharia civil pré-Bolonha (5 anos) ou licenciatura em engenharia civil pós-Bolonha com Mestrado: 12 valores;

Licenciatura em engenharia civil pré-Bolonha com Mestrado — 14 valores;

Doutoramento na área de atividade para que foi aberto o concurso: 18 valores;

2) Formação profissional (este fator de apreciação tem como limite de pontuação 20 valores) — serão considerados e avaliados individualmente os cursos ou ações de formação profissional, colóquios, seminários, conferências e palestras diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função valorados da seguinte forma:

Pós-graduação na área de atividade para que foi aberto o concurso — 5 valores por cada uma;

Outros cursos ou ações de formação profissional na área de atividade para que foi aberto o procedimento concursal — 0,50 valores por cada 7 horas de frequência;

Colóquios, seminários, conferências ou palestras, independentemente da sua duração — 0,20 valores por cada um.

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = sete horas;

Não sendo possível quantificar os cursos ou ações de formação em dias ou horas atribuir-se-á 0,20 valores por cada um.

3) Experiência profissional (este fator de apreciação tem como limite de pontuação 20 valores e a sua classificação resulta da soma das pontuações obtidas nos diversos parâmetros a seguir



indicados) — onde será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho:

3.1) Na Administração Local:

- Experiência até um ano — 10 valores;
- Experiência superior a um ano até três anos — 12 valores;
- Experiência superior a três anos até seis anos — 14 valores;
- Experiência superior a seis anos até nove anos — 16 valores;
- Experiência superior a nove anos — mais 1 valor por cada ano completo.

3.2) Noutros Serviços — metade das cotações indicadas para o exercício da atividade na Administração Local.

3.3) Na análise da experiência profissional apenas será tido em consideração o período de tempo no exercício efetivo das atribuições, competências ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho quando devidamente comprovado.

4) A avaliação do desempenho — será aferida pela média aritmética simples da expressão quantitativa da avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

- a) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 1 a 5 — a média deverá ser multiplicada por 4;
- b) Avaliações cuja menção quantitativa vai de 2 a 10 — a média deverá ser multiplicada por 2;
- c) Aos candidatos cuja avaliação final do desempenho relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que cumpriu ou executou a atribuição, seja mista (anterior e posterior ao SIADAP) a conversão prevista nas alíneas a) e b) deverá efetuar-se antes de calcular a média.

11.6.1 — Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aos candidatos que não possuam avaliação relativa ao período a considerar, por razões que não lhes sejam imputáveis, será atribuída a pontuação de 10 (dez) valores no parâmetro Avaliação do Desempenho.

11.6.2 — A classificação final da avaliação curricular, será obtida por aplicação da seguinte fórmula:  $Ac = (Ha + Fp + 2Ep + Ad) / 5$ , em que  $Ac$  = classificação da avaliação curricular,  $Ha$  = habilitação académica,  $Fp$  = formação profissional,  $Ep$  = experiência profissional e  $Ad$  = Avaliação do desempenho.

11.7 — A Entrevista de Avaliação de Competências (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.

11.8 — A Entrevista Profissional de Seleção (Eps), cotada numa escala de 0 a 20 valores, com duração não superior a 30 minutos, constará da avaliação da experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo para o efeito ponderados os seguintes parâmetros, valorados nos termos da grelha classificativa que a seguir se indica: 1. Aspetos comportamentais: a) Capacidade de comunicação/expressão — avaliação da capacidade de compreensão, comunicação/argumentação e de relacionamento interpessoal; b) Comportamento e postura — avaliação da postura física e psicológica adotadas; 2. Experiência profissional: a) Capacidade de organização e gestão — será aferida através da experiência profissional dos candidatos, do conhecimento do funcionamento dos Serviços da Autarquia, bem como da capacidade de iniciativa, criatividade, inovação e sentido crítico; b) Coordenação de atividades e equipas de trabalho — avaliação da capacidade de planificar e coordenar atividades, avaliar resultados, e gerir conflitos.

11.8.1 — Grelha Classificativa da entrevista profissional de seleção: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.8.2 — A classificação a atribuir a cada parâmetro a avaliar na entrevista profissional de seleção resulta de votação nominal e por maioria, sendo a classificação final obtida pela média aritmética simples das classificações dos quatro parâmetros a avaliar.

11.9 — A classificação final dos candidatos, a atribuir numa escala de zero a vinte valores, será obtida por aplicação da seguinte fórmula:  $Cf=35\%Pc+35\%Ap+30\%Eps$ , em que Cf= classificação final, Pc= classificação a prova de conhecimentos, Ap= classificação da avaliação psicológica e Eps= classificação da entrevista profissional de seleção; a classificação final dos candidatos a enquadrar no âmbito do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, será atribuída numa escala de zero a vinte valores, por aplicação da fórmula  $Cf=35\%Ac+35\%Eac+30\%Eps$ , em que Cf= classificação final, Ac= avaliação curricular, Eac= entrevista de avaliação de competências e Eps= entrevista profissional de seleção.

11.10 — Consideram-se excluídos, os candidatos que:

- a) Não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção para que hajam sido convocados;
- b) No decurso de um método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- c) Tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

12 — Critérios de desempate: Nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

13 — As atas 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 facultadas aos candidatos sempre que solicitadas e divulgadas na página da internet do Município.

14 — Júri do procedimento concursal: Presidente: Eng.ª Manuela Maria Gomes Moreira, Chefe da Divisão de Planeamento, Urbanismo e Habitação da Câmara Municipal de Castelo de Paiva; Vogais Efetivos: Dr.ª Liliana Cristina Nunes Conceição, técnica superior de psicologia da Câmara Municipal de Paredes, a qual substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Dr. Adão Manuel Alves dos Santos, Diretor do Departamento Técnico do mapa de pessoal desta Autarquia; Vogais Suplentes: Dr.ª Cláudia Judite Miranda Marques, técnica superior de psicologia da Câmara Municipal de Felgueiras, e Dr. Bruno José Marques Morais Fernandes, técnico superior de psicologia da Câmara Municipal de Lousada.

15 — Nos termos da alínea i) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri pode solicitar ao dirigente máximo do órgão ou serviço que realiza o procedimento a colaboração de entidades especializadas públicas ou, quando comprovadamente se torne inviável, entidades privadas, quando necessário, para a realização de parte do procedimento, nomeadamente a aplicação dos métodos de seleção; quando o considerar conveniente o dirigente máximo do Serviço pode designar, para apoiarem o júri no exercício das suas funções, peritos ou consultores, que podem participar das reuniões do júri sem direito a voto.

16 — Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados: A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, após homologação, é afixada no edifício dos Paços do Município de Castelo de Paiva e disponibilizada na página da internet em [www.cm-castelo-paiva.pt](http://www.cm-castelo-paiva.pt), sendo publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

17 — Consulta de pessoal em situação de valorização profissional: A CMCP encontra-se dispensada 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 (valorização profissional), conforme solução interpretativa uniforme da DGAL, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014; consultada a Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa sobre a existência de pessoal em situação de valorização profissional apto para o desempenho das funções, verificou-se a inexistência de pessoal naquela situação no âmbito da Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) em virtude da mesma não ter sido ainda constituída — conforme declaração emitida pela CIM do Tâmega e Sousa de 02/07/2020.



18 — Não existe reserva de recrutamento interna nos termos dos n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

19 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para a ocupação do posto de trabalho a concurso e para os efeitos previstos nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

20 — Em cumprimento do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, o recrutamento foi autorizado em reunião do Órgão Executivo de 29/06/2020, nos termos e limites previstos no Mapa Anual de Recrutamentos aprovado para o ano 2020 por deliberação da Câmara Municipal de 18/10/2019 e da Assembleia Municipal de 27/11/2019.

Para efeitos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os procedimentos concursais serão publicitados na 2.ª série do *Diário da República* (publicitação integral) e, por extrato, no sítio da Internet da Câmara Municipal de Castelo de Paiva em <http://www.cm-castelo-paiva.pt/pt/avisos-de-abertura>, e na BEP, a partir da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

“Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República, 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.”

10 de outubro de 2020. — O Vereador, *Dr. José Manuel Moreira de Carvalho*.

313643473