

cedimento a não comparência dos candidatos na data, local e hora indicados.

11 — Forma, prazo e local de apresentação de candidaturas — As candidaturas deverão ser apresentadas até ao termo do prazo fixado no ponto 1 e formalizadas em requerimento datado e assinado acompanhadas dos documentos referidos nos pontos 12 e 13 entregues pessoalmente em horário de expediente (das 10:00h às 17:00h) ou remetidos por correio em carta registada com aviso de receção para ISCSP — Área Administrativa, Núcleo de Recursos Humanos, Rua Almerindo Lessa, Pólo Universitário do Alto da Ajuda, 1300-663 Lisboa, expedida até ao termo do prazo referido no ponto 1.

12 — Requerimento:

Do requerimento dirigido ao Presidente do ISCSP, deverão constar os seguintes elementos:

Identificação (nome, filiação, estado civil, naturalidade, nacionalidade, data de nascimento, número e data do número de identificação pessoal e data de validade, número de contribuinte, residência, código postal, número de telefone e contacto/endereço eletrónico);

Habilitações literárias;

Situação profissional (serviço a que pertence, natureza do vínculo e carreira e categoria detida, organismo a cujo mapa de pessoal pertence, com indicação da unidade orgânica de afetação e, ainda, organismo onde exerce funções, também com indicação da respetiva unidade orgânica, caso os organismos de origem e de exercício de funções não coincidam, e natureza do vínculo à Administração Pública);

Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da referência do concurso.

13 — O requerimento deve ser acompanhado, sob pena de não admissão da candidatura, dos seguintes documentos:

a) Documento comprovativo da posse das habilitações literárias exigidas, que caso não seja entregue determinará a exclusão do candidato;

b) Currículo profissional atualizado e detalhado, do qual devem constar, designadamente, as funções que exerce e as que exerceu anteriormente, com indicação dos correspondentes períodos e das atividades relevantes, e, bem assim, a formação profissional detida (ações de formação, estágios, especializações, seminários, conferências, etc.);

c) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, da qual conste a relação jurídica de emprego público, a categoria detida e o tempo de serviço na carreira e em funções públicas;

d) Fotocópias dos certificados comprovativos de cada ação de formação profissional frequentada, com indicação da entidade que a promoveu, período em que a mesma decorreu e respetiva duração;

e) Fotocópia do Cartão de Cidadão ou do Bilhete de Identidade e do Cartão de Contribuinte;

f) Fotocópias de outros documentos instrutórios do *curriculum vitae*, considerados adequados pelos candidatos;

13.1 — O júri pode solicitar aos candidatos e ou aos respetivos organismos de origem outros elementos considerados necessários à instrução do processo de concurso.

14 — Publicitação da decisão final:

Os candidatos serão notificados do resultado do procedimento concursal, por *email*.

O procedimento concursal é urgente e de interesse público, não havendo lugar a audiência de interessados, conforme estabelece o n.º 13 do artigo 21.º Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atualizada.

15 — Composição e identificação do Júri:

Presidente — José António Dantas Saraiva, Vice-Presidente do ISCSP, para a Área dos Recursos Humanos;

1.º Vogal Efetivo — Carla Alexandra dos Santos Freitas, Diretora de Serviços da Direção de Serviços de Cooperação, Comunicação e Documentação, da Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

2.º Vogal Efetivo — Rute Isabel dos Santos Rodrigues Manaia, Coordenadora da área Administrativa e Financeira do ISCSP;

1.º Vogal Suplente — Acácio de Almeida Santos, Diretor Executivo do ISCSP;

2.º Vogal Suplente — Sílvia Marisa Rodrigues Máximo Vicente Pereira, Coordenadora da Área de Avaliação e Garantia da Qualidade do ISCSP.

O presidente do Júri será substituído nas suas faltas ou impedimentos pelo vogal que lhe suceder na ordem supra referida.

16 de novembro de 2016. — O Presidente, *Prof. Cat. Manuel Meirinho*.

210026474

MUNICÍPIO DE PAREDES

Aviso n.º 14716/2016

Procedimento para recrutamento e seleção de um chefe de divisão divisão de projetos e gestão de obras Municipais (Cargo de direção intermédia de 2.º grau)

No uso das competências que me são conferidas pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e nos termos dos artigos 20.º e artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, na sua redação atual, republicada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, conciliado com o n.º 1 do artigo 12.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, de um cargo de direção intermédia de 2.º grau:

Chefe da Divisão de Projetos e Gestão de Obras Municipais

1 — Área de Atuação — será em função da organização e objetivos dos serviços da Câmara Municipal de Paredes, em concordância com as competências da Divisão de Projetos e Gestão de Obras Municipais, publicadas na 2.ª série do *Diário da República* n.º 59, de 25 de março de 2015, conjugado com o disposto no artigo 8.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, e o artigo 15.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto.

2 — Requisitos — Podem candidatar-se os funcionários que, até ao termo do prazo das candidaturas reúnam os requisitos definidos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro adaptada a administração local pela Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto e possuam licenciatura em Engenharia Civil.

3 — Perfil exigido — Formação em Engenharia Civil, devendo possuir capacidade de gestão e coordenação, capacidade para providenciar as medidas mais adequadas à gestão dos recursos humanos afetos à unidade, em termos de eficácia e economia, promovendo a sua integração, motivação e valorização profissional e capacidade para garantir a eficiência nos métodos e processos de trabalho. Deverá ainda possuir o perfil adequado para garantir o exercício de todas as competências previstas para a Divisão de Projetos e Gestão de Obras Municipais, conforme mapa de pessoal e organização dos serviços municipais

4 — Remuneração — A remuneração mensal base é 2.613,86€ acrescida de um suplemento mensal (despesas de representação) na quantia de 194,80€, para além das demais regalias sociais previstas por lei.

5 — Métodos de Seleção — serão utilizados os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista Pública.

Por se fundar em elementos objetivos, a avaliação curricular será pontuada em 55 %. A entrevista pública, dado ser um método de seleção complementar, será ponderada de 45 %. As classificações a atribuir a cada um dos fatores considerados nos métodos de avaliação serão exprimidas na escala de zero (0) a vinte (20) valores.

5.1 — Avaliação Curricular (AC): Este método visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise dos respetivos currículos contemplando as habilitações académicas (HA), a formação profissional (FP) e a experiência profissional (EP). Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores de acordo com a tabela — anexo 1 que faz parte da presente ata, respeitando a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 40\%) + (FP \times 10\%) + (EP \times 50\%)] / 100$$

Habilitações académicas (HA): O fator habilitações académicas, será ponderado em 40 % por se entender que a posse de determinado nível de habilitações académicas, confere aos candidatos um conjunto de conhecimentos e aptidões relevantes para o desempenho de uma função com as características do lugar em apreço, pese embora não se descure que não assume no entanto, no contexto dos diferentes fatores, uma primazia que justifique maior ponderação, até porque o procedimento exige, à partida, habilitações académicas ao nível de licenciatura. -- Justifica-se a atribuição de valorizações mais elevadas aos candidatos possuidores de habilitações académicas, para além da Licenciatura em Engenharia Civil, por se entender que, sendo a

área de exercício de funções, extremamente vasta, a posse dessas habilitações académicas conferirão ao candidato mais proficiência no desempenho das funções.

O Júri fixou um diferencial de um ponto para cada grau académico superior, desde que conexo, entendendo-se como conexo aqueles que estejam intimamente relacionados com as áreas funcionais dependentes da divisão, como forma de distinguir capacidades superiores de lidar com novas situações, situações complexas e preparação para a realização de avaliações e outras formas de julgamento.

Formação Profissional (FP): o fator formação profissional será ponderado globalmente em 10 % por se considerar que, sendo embora um processo graças ao qual as pessoas podem enriquecer os seus conhecimentos, desenvolver as suas capacidades e melhorar as suas atitudes e comportamentos é, contudo, um fator que se afigura com impacto moderado ao nível da aquisição de conhecimentos, habilidades e competências, seja pela sua duração (diferentes tempos), pelo carácter mais ou menos intensivo, pelos pressupostos da sua realização ou frequência, pelas metodologias de ensino e/ou de avaliação dos formandos (eventualmente inexistentes ou sem carácter oficial), pela finalidade e objetivos, pela diversidade de tipos (normalmente aperfeiçoamento), pela heterogeneidade de conteúdos e de entidades formadoras e pelo desconhecimento ou inexistência de resultados da avaliação de formação. Nestas circunstâncias, as competências potenciadas pela formação podem ser por vezes uma presunção e são sempre, no contexto descrito, dificilmente mensuráveis.

Por formação Profissional geral entende-se formação profissional que contribui para o desenvolvimento e aperfeiçoamento de competências transversais e de aplicação geral, para enriquecimento pessoal e para o desenvolvimento de uma cultura de trabalho. Por forma a quantificar a formação profissional obtida, irá considerar-se que os cursos com a duração de um (1) dia correspondem a seis horas e que os de duração de uma (1) semana correspondem a trinta (30) horas de formação, justificando-se, atentas as características do fator, a atribuição de valorizações diferentes de harmonia com a duração da formação.

Experiência Profissional Específica (EP): Tendo a experiência profissional sido considerada como requisito preferencial, justifica-se que lhe seja atribuída a maior ponderação de entre os vários fatores considerados. Assim, este fator será ponderado em 50 %.

Com este fator será apreciada e classificada a experiência profissional demonstrada pelos candidatos que envolva funções e competências necessárias para o exercício de funções inerentes à carreira de Técnico Superior.

Reconhece-se assim a experiência mínima de quatro anos de experiência em funções, cargos carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura.

5.2 — **Entrevista Pública (EP):** Com a entrevista pública, o Júri procurará avaliar o sentido crítico dos candidatos, a sua visão de gestão, a sua capacidade de exercício de autonomia, a qualidade da sua experiência profissional e ainda a capacidade de comunicação.

O fator sentido crítico (SC) traduz a capacidade de julgamento e discernimento fundamentais para a tomada de decisões e para encontrar solução para os problemas. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20 %. O Júri avaliará a capacidade do candidato para analisar questões, discernir aspetos positivos e negativos das mesmas e propor medidas adequadas.

O fator visão de gestão (VG) envolve o nível de maturidade do esquema de conceitos de gestão nos quais assentam o desempenho de funções de gestão, a articulação desse desempenho com a estratégia da instituição, a operacionalização das iniciativas consideradas adequadas à implementação dessa estratégia e o exercício de liderança. Dada a importância deste fator, ele será ponderado em 20 %. O Júri avaliará o modo como o candidato considera diversas situações de gestão e como as integra numa perspetiva global da atividade de gestão.

O fator capacidade de exercício da autonomia (CEA) conferida no exercício das funções justifica-se na medida em que dela depende a eficácia da tomada de decisão. Este fator será ponderado em 20 %. O Júri avaliará o modo como o candidato tomará a decisão quando confrontado com uma determinada situação.

O fator qualidade da experiência profissional (QEP) permitirá ao Júri avaliar mais profundamente o ajuste dos antecedentes profissionais dos candidatos às funções do lugar a concurso. Este fator será ponderado em 20 %. O Júri avaliará a capacidade do candidato para adequar a sua experiência profissional ao desempenho das funções específicas do lugar a concurso.

O fator capacidade de comunicação (CC) pretende-se, em função de todas as respostas dadas às questões anteriores, aferir a capacidade de comunicação. Este fator será ponderado em 20 %.

Cada um destes fatores será avaliado em escala de zero (0) a vinte (20) valores, de acordo com a tabela — anexo 2 que faz parte da presente ata, em função das capacidades e aptidões profissionais e pessoais reveladas pelos candidatos, procedendo-se em seguida à sua conversão pela aplicação da correspondente ponderação, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = [(SC \times 20\%) + (VG \times 20\%) + (CEA \times 20\%) + (QEP \times 20\%) + (CC \times 20\%)] / 100$$

As classificações a atribuir pelo Júri serão adequadamente fundamentadas.

Cada entrevista terá a duração máxima de trinta (30) minutos

ANEXO 1

Fatores de Ponderação da Avaliação Curricular

Métodos de avaliação	Fatores de apreciação	Forma de classificação
Avaliação Curricular (55 %)	Habilitações Académicas (HA) (40 %)	Posse de Licenciatura em Engenharia Civil — 15 valores.
		Grau superior a licenciatura — Acresce 1 valor se mestrado e 2 valores se doutoramento.
	Formação profissional geral (FP) (10 %).	Sem formação — 10 valores.
		< 4 Semanas — 11 valores.
		> = 4 Semanas e < 8 semanas — 13 valores.
Experiência Profissional Específica (EP) (50 %)	> = 8 Semanas a < 12 semanas — 15 valores.	
	> = 12 Semanas — 20 valores.	
		= anos de serviço -10 valores. > = 4 e < 9 anos de serviço — 13 valores. > = 9 e < 14 anos de serviço — 14 valores. > = 14 e < 20 anos de serviço — 15 valores. > = 20 anos de serviço — 20 valores.

ANEXO 2

Fatores de Ponderação da Entrevista Pública

Métodos de avaliação	Fatores de apreciação	Forma de classificação
Entrevista pública (45 %)	Sentido crítico (20 %)	Insuficiente: 0 — 9 valores. Suficiente: 10 — 11 valores. Satisfatório: 12 — 13 valores. Bom: 14 — 15 valores. Muito Bom: 16 — 18 valores. Excelente: 19 — 20 valores.
	Visão de gestão (20 %)	Insuficiente: 0 — 9 valores. Suficiente: 10 — 11 valores. Satisfatório: 12 — 13 valores. Bom: 14 — 15 valores. Muito Bom: 16 — 18 valores. Excelente: 19 — 20 valores.
	Capacidade de exercício de autonomia (20 %)	Insuficiente: 0 — 9 valores. Suficiente: 10 — 11 valores. Satisfatório: 12 — 13 valores. Bom: 14 — 15 valores. Muito Bom: 16 — 18 valores. Excelente: 19 — 20 valores.
	Qualidade da experiência profissional (20 %)	Insuficiente: 0 — 9 valores. Suficiente: 10 — 11 valores. Satisfatório: 12 — 13 valores. Bom: 14 — 15 valores. Muito Bom: 16 — 18 valores. Excelente: 19 — 20 valores.
	Capacidade de comunicação (20 %)	Insuficiente: 0 — 9 valores. Suficiente: 10 — 11 valores. Satisfatório: 12 — 13 valores. Bom: 14 — 15 valores. Muito Bom: 16 — 18 valores. Excelente: 19 — 20 valores.

6 — Classificação Final — Será expressa numa escala de zero (0) a vinte (20) valores, será o resultado da média ponderada das classificações atribuídas nos dois elementos de seleção: avaliação curricular (AC) e entrevista pública (EP), respeitando a seguinte fórmula:

$$CF = [(AC \times 55\%) + (EP \times 45\%)] / 100$$

7 — Forma de Provimento — nomeação, em regime de comissão de serviço, pelo período de três anos, renovável por iguais períodos de tempo, nos termos do n.º 9 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004 de 15 janeiro na sua redação atual dada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro, adaptada a administração local pela Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto.

8 — Formalizações das Candidaturas — As candidaturas devem ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Paredes, podendo ser entregues pessoalmente no Balcão Único da Câmara Municipal de Paredes, das 9h00 m às 12h30 m e das 14h00 m às 16h30 m, ou remetidas por correio com aviso de receção para Câmara Municipal de Paredes, Praça do José Guilherme, 4580-130 Paredes, até ao termo do prazo fixado. Não serão aceites candidaturas formalizadas via e-mail.

8.1 — Nos requerimentos devem constar os seguintes elementos:

a) Identificação completa (nome, estado civil, número e data de validade de bilhete de identidade ou Cartão de Cidadão, residência e telefone);

b) Identificação do cargo a que se candidata;

c) Situação face aos requisitos legais previstos no n.º 1 do art. 20.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011 de 22 de dezembro.

8.2 — Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) *Curriculum Vitae* detalhado, datado e assinado onde constem as habilitações académicas e profissionais, os cursos realizados, as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, com a indicação da entidade que os promoveu, períodos em que os mesmos decorreram e respetiva

duração, bem como as funções que exerce ou exerceu e respetivos tempos de permanência nesse serviço, de acordo com os parâmetros exigidos na Avaliação Curricular, para além de outros elementos suscetíveis de influenciar o júri na apreciação do mérito do candidato;

b) Declaração devidamente atualizada e autenticada, passada pelo serviço de origem, da qual conste de forma inequívoca a existência e a natureza do vínculo, a categoria detida e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública;

c) Documento comprovativo das habilitações literárias exigidas;

d) Fotocópia do Bilhete de Identidade, Numero de contribuinte ou fotocópia do Cartão de Cidadão;

e) Os candidatos pertencentes ao quadro da Câmara Municipal de Paredes estão dispensados da apresentação da declaração referida na alínea b) e dos documentos que constem no processo individual;

9 — Composição do Júri — O júri do presente concurso tem a seguinte composição:

a) Presidente: Virgílio Manuel Painhas Passos Vaz, Eng.º, Diretor do Departamento de desenvolvimento Municipal da Câmara Municipal de Paredes;

Vogais efetivos: Rui Manuel Moutinho Ferreira, Dr., Diretor do Departamento dos Assuntos Jurídicos, Administrativos e Financeiros da Câmara Municipal de Paredes e Verónica de Brito Castro, Dr.ª, Chefe da Divisão Administrativa da Câmara Municipal de Paredes;

Vogais suplentes: Ana Paula Vieira Garcês Ribeiro, Dr.ª, Chefe da Divisão de Contabilidade e Finanças da Câmara Municipal de Paredes e Pedro Manuel Lopes Moura de Oliveira, Dr., Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos da Câmara Municipal de Paredes.

10 — Para mais informações os interessados poderão contactar a Secção de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Paredes através do telefone 255788845.

20 de outubro de 2016. — O presidente da Câmara Municipal de Paredes, *Celso Manuel Gomes Ferreira*, Dr.