

ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior de Engenharia Civil referência TS_CIV

Julia
[Signature]

Aos 22 dias de junho de 2018, pelas 15h00m, reuniu, no edifício da sede do Município de Sabrosa, sito na Rua do Loreto, em Sabrosa, o júri do procedimento concursal supra identificado, nomeado por despacho do Excelentíssimo Senhor Presidente da Câmara Municipal de Sabrosa, de 19 de junho de 2018, estando presentes o Presidente Jacinta da Conceição Pinto Vilela, Chefe de Divisão Obras, Serviços e Ordenamento do Território, e como vogais efetivos Manuel João Areias Peixoto, Chefe da Divisão Administrativa, Financeira e Patrimonial, e Altino José dos Santos Amarante, técnico superior na área de Engenharia Civil, todos da Câmara Municipal de Sabrosa.

1 - Conteúdo funcional dos lugares a prover:

A carreira geral de técnico superior tem como conteúdo funcional: estudar, planejar, programar, avaliar e aplicar métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; exercer estas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representar o órgão ou serviço em assuntos de sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Assim, tendo presente e respeitando todas as disposições legais, normas e demais diplomas, em particular no exercício desta atividade, pretende este Município garantir, com esta contratação, a:

Gestão, planeamento e acompanhamento das obras executadas por administração direta; Apreciar e informar todos os requerimentos de operações urbanísticas apresentados por particulares, em concordância com as leis, regulamentos e planos urbanísticos existentes; Emitir parecer sobre a demolição de prédios e ocupação de via pública; Promover as vistorias necessárias à emissão de licenças e alvarás e organizar e informar os processos de reclamação referentes a construções urbanas; Colaborar na elaboração de planos gerais e parciais de urbanização, propondo alterações ao Plano Diretor Municipal, quando se mostrem necessárias; Dar parecer sobre estudos e planos de salvaguarda, valorização ou reabilitação do património histórico-arquitetónico da área do município e respetiva regulamentação; Conceção e elaboração de planos urbanísticos da área do Município; Providenciar a elaboração de estudos e projetos de obras municipais; Organizar e atualizar o cadastro dos levantamentos topográficos executados, no âmbito de projetos municipais, com vista à sua rentabilização; Proceder à medição de projetos de arquitetura de operações urbanísticas; Verificar a georreferenciação dos levantamentos topográficos de operações urbanísticas; Organizar e atualizar a base de dados dos sistemas de informação geográfica; Monitorizar o cumprimento de posturas, regulamentos e outras normas legais em vigor, informando superiormente de todas as infrações detetadas, elaborando as competentes participações; Proceder à organização, arquivo e conservação dos documentos da subunidade com vista à sua apreciação e decisão superiores; Monitorizar, quando for caso disso, junto dos serviços, pela correta e atempada execução das atribuições respetivas, de forma a garantir a eficácia e qualidade do serviço prestado aos munícipes; Acompanhar os projetos de informatização municipal, na parte que diz respeito à Unidade, devendo propor melhorias nas aplicações no sentido de garantir a satisfação e qualidade dos serviços; Efetuar as demais tarefas e procedimentos que lhe foram superiormente determinados por lei, regulamento ou despacho.

2 - Métodos de seleção

Em conformidade com os n.º1 e n.º2, do artigo 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, o candidato tem de trazer consigo o bilhete de identidade ou cartão de cidadão para confirmação da identidade no momento da realização das provas em qualquer um dos métodos de seleção.

2.1 Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:

a) Prova de Conhecimentos (PC) (45%) - Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessários ao exercício da função a concurso, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, terá a forma escrita, revestindo a natureza teórica. Mais, não é permitida qualquer consulta de documentação, durante a execução da prova e é impedida a utilização de qualquer meio eletrónico, versando sobre as matérias abaixo identificadas. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias, incidindo sobre os seguintes temas:

A1) Os conteúdos de ordem genérica, nas suas mais atuais redações:

Decreto-Lei n.º4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º169/99, de 18 de setembro, Competências e Regime Jurídico das Autarquias Locais;

Lei 75/2013, de 12 de setembro, o Regime Jurídico das Autarquias Locais;

Lei n.º35/2014, de 20 de junho, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, o Código do Trabalho

Lei n.º66-B/2007, de 28 de dezembro, o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), adaptado à Administração Local;

Decreto-Lei n.º18/2008 de 29 de janeiro, o Código dos Contratos Públicos;

Constituição da República Portuguesa (CRP), Parte I - Direitos e Deveres Fundamentais e Parte III - Organização do Poder Político;

A2) Os conteúdos de forma específica, nas suas mais atuais redações:

Revisão da Regulamentação das Condições de Segurança e de Saúde no trabalho, em Estaleiros Temporários ou Móveis, aprovada pelo Dec. Lei n.º 273/2003 de 29 de outubro;

Decreto-Lei n.º 6/2004 de 6 de janeiro, estabelece o regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas e de obras particulares e de aquisição de bens e serviços;

Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua atual redação, estabelece o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos;

b) Avaliação Psicológica (AP) (25%) - Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, 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, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

2.2 Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Handwritten signatures and initials in blue ink.

a) Avaliação Curricular (AC) (45%)- 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, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$AC = (25\%HAP + 25\%FP + 25\%EP + 25\%AD)$, em que:

Habilitação Académica (HA) - aos detentores de licenciatura (habilitação mínima exigida) é atribuída a valoração de 14, aos detentores de mestrado 16 valores, qualquer habilitação superior 20 valores;

Formação Profissional (FP) - áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional detidas, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções a avaliar, até ao limite de valoração máxima de 20 valores, atribuindo-se 0,25 valor por cada formação com um mínimo de 6 horas/dia, com um mínimo de 10 valores em caso de existência de pelo menos uma formação.

Experiência profissional (EP) - execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas, atribuindo-se 1 valor por cada ano completo de experiência.

Avaliação de Desempenho (AD) - a avaliação do desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a três anos, em que foi cumprida ou executada atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, atribuindo-se Desempenho relevante com reconhecimento de Excelência 20 valores, Relevante 16 valores, Adequado 12 valores e Inadequado 8 valores. A avaliação do desempenho relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 12 valores.

b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) (25%) - Visa avaliar, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Método de seleção adicional aplicável: Entrevista Profissional de Seleção (EPS) (30%) - 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: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da 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.

Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º13, do artigo 18.º da Portaria n.º83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º145-A/2011, de 6 de abril.

4. Ordenação final dos candidatos

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

OF = (45%PC + 25%AP + 30%EPS) ou OF = (45%AC + 25%EAC + 30%EPS)

Com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam das atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas. A lista de ordenação final, após homologação será afixada em local visível e público das instalações do Município de Sabrosa 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.

O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em regime de valorização profissional, seguidos pelos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, e esgotados estes, dos restantes candidatos.

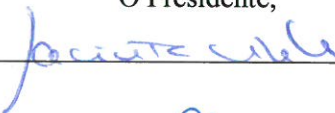
Critérios de ordenação preferencial:

Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial artigo 35.º da Portaria n.º83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º145-A/2011, de 6 de abril, e nos termos da alínea b), do citado n.º2, aplicar-se-á como critério de preferência a ordenação pelo método de maior ponderação.

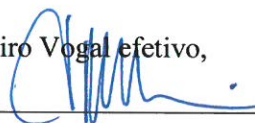
Todas as deliberações foram tomadas por unanimidade.

A presente ata, depois de lida e considerada conforme vai ser assinada pelos membros do Júri presentes.

O Presidente,



O Primeiro Vogal efetivo,



O Segundo Vogal efetivo,

