



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

MUNICÍPIO DE VILA DO CONDE

AVISO

1 – Nos termos do art. 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação do órgão executivo, de 12 de maio de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento dos seguintes postos de trabalho da carreira e categoria:

- 1 lugar de técnico superior, área funcional de engenharia eletrotécnica;
- 2 – Caracterização do posto de trabalho: efetuar estudos de eletricidade; conceber e estabelecer planos, elaborar pareceres sobre instalações e equipamentos, bem como preparar e superintender a sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação; executar projetos de instalações elétricas e eletrónicas, telefónicas e de gás; fiscalizar obras enquadradas na sua atividade; estabelecer estimativas de custos, orçamentos, planos de trabalhos e especificações de obras, indicando o tipo de materiais e outros equipamentos necessários; consultar entidades certificadoras; elaborar cadernos de encargos, memórias e especificações para concursos públicos de projetos e ou empreitadas.
- 3 – Enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), nos termos dos art. 16.º e 16.º -A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação, “ (...) a AMP não constituiu a EGRA para os seus municípios, devendo ser aplicado o regime subsidiário previsto no artigo 16.º -A do DL 209/2009, alterado pela Lei n.º 80/2013, de acordo com a informação da DGAL e homologado pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014.”
- 4 – Local de trabalho: Área do concelho de Vila do Conde.
- 5 – Determinação do posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LTFP, A posição remuneratória de referência para a carreira/categoria de técnico superior é o valor de 1.215,93€, que corresponde à posição 2 e nível 15 da tabela Remuneratória Única .



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

5.1 – Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente o Município de Vila do Conde da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua situação jurídico-funcional de origem.

6 – Âmbito do recrutamento: trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público (cfr. n.º 4 do art. 30.º da LTFP). Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

7 – De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do art. 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Vila do Conde em idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 – Requisitos de admissão: os requisitos de admissão são os previstos no art. 17.º da LTFP: Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional; Ter 18 anos de idade completos; Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar; Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.1 – Nível habilitacional: Licenciatura ou mestrado em Engenharia Eletrotécnica com inscrição na respetiva Ordem profissional. Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional.

8.2 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

9 – A candidatura é efetuada em formato eletrónico disponível no link https://www.cm-viladoconde.pt/pages/1260?recruitment_process_id=24 ou através da página eletrónica desta autarquia.

9.1 - A submissão da candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes elementos, em formato PDF:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias (Documento obrigatório à submissão da candidatura). Aos candidatos detentores de habilitação académica obtida no estrangeiro, sob pena de exclusão, devem obrigatoriamente submeter em simultâneo,



documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado (Documento obrigatório à submissão da candidatura);

c) Fotocópia legível de documento comprovativo da formação profissional frequentada e relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, frequentada nos últimos 3 anos, onde conste a data de realização e duração da mesma, sob pena de não contabilização para efeitos de avaliação;

d) Documento comprovativo de experiência profissional, onde conste o tempo de funções exercido, quando aplicável;

e) Declaração emitida pelos serviços competentes a que o candidato pertence, atualizada, da qual conste: a relação jurídica de emprego público detida; a carreira e categoria de que seja titular; antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas com a atividade que executa, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; o órgão ou serviço onde exerce funções e a posição remuneratória detida (Documento obrigatório à submissão da candidatura para os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público);

f) Comprovativo da inscrição na respetiva ordem profissional.

9.2 – A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

9.3 – Os candidatos podem ainda mencionar eventuais circunstâncias, devidamente comprovadas, que considerem ser relevantes para apreciação do seu mérito ou constituírem motivo de preferência legal, sendo as falsas declarações prestadas punidas nos termos da lei penal.

10 – Métodos de Seleção:

a) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção;

Ou

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

10.1 – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os 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 requalificação, que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade.

10.2 - Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica – para os restantes candidatos.



12.3 - Os métodos referidos no ponto 10.1) podem ser afastados pelos candidatos através de menção expressa no formulário de candidatura (declaração escrita) aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 10.2), conforme previsto no n.º 3 do art. 36.º da LTFP.

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

10.5 – A Avaliação Curricular: Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional e tipo de funções exercidas, relevância da experiência adquirida e da formação realizada.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

Habilitações Literárias – HL;

Formação Profissional – FP;

Experiência Profissional – EP;

AD – Avaliação de Desempenho

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = HL (15 \%) + FP (30 \%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$

Em que: Habilitações Literária (HL): Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores: Habilitações Académica - Valoração Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura/Mestrado) - 15 valores; Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento) - 20 valores.

Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.



Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: Formação Profissional: Valoração: Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 0 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total inferior a 20 horas - 10 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 horas e 40 horas - 12 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 horas e 60 horas - 14 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 horas e 80 horas - 16 Valores; Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 81 horas - 20 Valores; Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Experiência Profissional (EP): neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: Experiência Profissional – Valoração: Sem experiência profissional ou igual a 1 ano - 10 valores; Experiência > a 1 ano até < 4 anos - 12 valores; Experiência = a 4 anos a < 7 anos - 14 valores; Experiência = a 7 anos a < 10 anos - 16 valores; Experiência = a 10 anos a < 14 anos - 18 valores; Experiência = ou > 14 anos - 20 valores. Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

Avaliação de Desempenho (AD) - Devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 Menção de Excelente - 20 valores; 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante 15 valores; 3 a 3,9 - Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado - 12 valores; 1 a 1,9 - Insuficiente ou 2 a 2,9 - Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado - 8 valores. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores.

As ponderações dos fatores (HL, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos candidatos nas áreas relativas ao posto de trabalho para que o procedimento foi aberto.



10.6 - Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

Cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas, assumirá a forma escrita revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 90 minutos, versando os seguintes temas:

Lei geral do Trabalho em funções públicas – Lei n.º 35/2014, de 20-6, redação atual, artigos 70º a 78º, 133º a 135, e 176º a 182º.

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12-9, redação atual, artigos 23º e 32º a 39º.

Gestão e avaliação do desempenho dos trabalhadores que exercem funções públicas – Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, última redação, artigos 41º a 75º.

Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4-9, que adapta aos serviços da administração autárquica o SIADAP.

Código dos Contratos Públicos – DL n.º 18/2008, de 28-1, alterado pelo DL n.º 111-B/2017, de 31-8.

Regime de revisão de preços das empreitadas de obras públicas (na sua última redação) – DL n.º 6/2004, de 6-1.

Requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais responsáveis pelas instalações elétricas de serviço particular- Lei n.º 14/2015 de 16/02.

Normas a observar na elaboração de projetos de instalações elétricas de serviço particular – Dec. Lei nº517/80, de 31/10, na sua versão atualizada.

Regime das instalações elétricas de serviço particular – Dec. Lei n.º 96/2017 de 10/08, na sua versão atualizada.

Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão – Portaria 949-A/2006 de 11/09, na sua versão atualizada.

Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão - Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26/12.

Regime jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas de comunicações eletrónicas - Lei n.º 123/2009 de 21/05, na sua versão atualizada. Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Edifícios (ITED 4ª Edição).

Manual de Infraestruturas e Telecomunicações em Loteamentos, Urbanizações e Conjunto de Edifícios (ITUR 3ª Edição).



10.7 - A Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências são avaliadas segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.7.1. A Avaliação Psicológica (AP): 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborada uma ficha, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. A avaliação psicológica será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado - 20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores.

10.7.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, com a duração de 30 minutos e será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada par o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método. A entrevista de avaliação de competências será 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.

10.8 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: A – Perfil para a função; B – Motivação e interesse para a função; C – Competência comunicacional; D – Conhecimento dos problemas, tarefas inerentes à função e sentido crítico. De acordo com a seguinte escala: Elevado -



20 valores Bom - 16 valores Suficiente - 12 valores Reduzido - 8 valores Insuficiente - 4 valores e de acordo com a seguinte fórmula: $EPS = (A+B+C+D)/4$

10.9 - As razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais, e o princípio da boa gestão dos recursos, considera-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que face ao carácter e natureza urgente do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no artigo 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

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

$$OF = 45\% \cdot AC + 25\% \cdot EAC + 30\% \cdot EPS$$

ou

$$OF = 45\% \cdot PC + 25\% \cdot AP + 30\% \cdot EPS$$

Em que:

OF- Ordenação Final;

PC- Prova de conhecimentos;

AP - Avaliação Psicológica;

AC – Avaliação Curricular;

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS - Entrevista Profissional de Seleção.

11 – Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27.º da referida Portaria.

12 – A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixada na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, sita na Rua da Igreja, 4480-754 Vila do Conde e divulgada na página eletrónica.



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

14 – Composição do Júri:

Presidente: Eng.ª Olinda Carqueja, Chefe de Divisão de Obras de Urbanização e Rede Viária; Vogais efetivos: Dr.ª Manuela Lima, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Dr. Pedro Horta, Chefe de Divisão de Segurança, Fiscalização e Saúde Pública. Vogais Suplentes: Arq.ta Diana Gomes, Chefe de Divisão de Loteamentos Urbanos e Obras Particulares e Dr. Susana Vidal, técnica superior.

15 – 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.

16 – Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do art. 10.º e art. 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30-04, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16.1 – No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário disponível na página eletrónica do Município, e enviado para o seguinte endereço eletrónico – recrutamento@cm-viladoconde.pt, com referência ao procedimento concursal.

17 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica.

18 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

19 – Em cumprimento do disposto no n.º 2 do art. 33.º da LTFP e no n.º 1 do art. 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30-04, o presente procedimento concursal será publicitado, para além da Bolsa de Emprego Público (BEP), por publicação integral; na 2.ª série do Diário da República, por extrato e na Internet, por extrato disponível para consulta a partir da data da presente publicação.

20 – Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do art. 9.º da Constituição da República Portuguesa “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



C Â M A R A M U N I C I P A L D E V I L A D O C O N D E

profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

Vila do Conde, 20 de maio de 2022.

O Presidente da Câmara,

Vítor Costa, Prof. Doutor