



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 3 de fevereiro 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:

- 3 lugares de técnico superior, área funcional de arquitetura;

2 – Caracterização do posto de trabalho: Conceção e projeção de conjuntos urbanos, edificações, obras públicas e objetos, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso da respetiva execução; elaboração de informações relativas a processos na área da respetiva especialidade, incluindo o planeamento urbanístico, bem como sobre a qualidade e adequação de projetos para licenciamento de obras de construção civil ou de outras operações urbanísticas; colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; colaboração na definição das propostas de estratégia, de metodologia e de desenvolvimento para as intervenções urbanísticas e arquitetónicas; coordenação e fiscalização na execução de obras. Articula as suas atividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas do planeamento do território, arquitetura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia.

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, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-



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

B/2014, de 31 de dezembro, que se mantêm em vigor por força do n.º1 do artigo 18.º, da Lei n.º 7-A/2016, sendo a referência para a carreira/categoria de técnico superior o valor de 1.215,93€, que corresponde à posição 2 e nível 15 da tabela Remuneratória Única.

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 Arquitetura e inscrição na Ordem de Arquitetos. 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=23 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);

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 10.2) 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 10.1), 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 Literária - Valoração Habilitação literária exigida para o posto de trabalho - 15 valores; Habilitação literária superior à exigida - 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:

DURAÇÃO: A Prova tem a duração de 90 minutos, com 30 minutos de tolerância.

CONSTITUIÇÃO: A Prova é constituída por três partes:

- a) 1.ª parte - questões de seleção do tipo escolha múltipla sobre Legislação geral comum;
- b) 2.ª parte - questões de seleção do tipo escolha múltipla sobre Legislação/Bibliografia específica;
- c) 3.ª parte - perguntas de desenvolvimento.

É permitida a consulta dos diplomas legais em suporte de papel, desde que não sejam anotados.

Não é permitida a utilização de equipamentos digitais ou informáticos pessoais, devendo desligar-se os telemóveis antes do início da prova.

LEGISLAÇÃO GERAL COMUM

Constituição da República Portuguesa;

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

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação – Medidas de Modernização Administrativa;

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – Código do Trabalho;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais.

Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

LEGISLAÇÃO/BIBLIOGRAFIA ESPECÍFICA

Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;

Resolução do Conselho de Ministros n.º 166/95, de 12 de dezembro, com as alterações posteriores – PDM de Vila do Conde;

Aviso n.º 17533/2020, de 29 de outubro - Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação;

Decreto-Lei n.º 38382/51, de 07 de agosto – Regulamento Geral das Edificações Urbanas;



Resolução do Conselho de Ministros n.º 111/2021 - Programa da Orla Costeira Caminha-Espinho;

Decreto-Lei n.º 82/2021 de 13 de outubro, na sua atual redação - Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais no território continental;

Lei n.º 62/2018, de 22 de agosto; Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho – Regime aplicável à reabilitação de edifícios ou frações autónomas - e respetivas Portarias, nomeadamente as Portarias n.ºs 301/2019, 302/2019, 303/2019, 304/2019 e 305/2019, de 12 de setembro;

Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, na sua atual redação – Acessibilidade a Espaços Públicos, Equipamentos Coletivos e Edifícios Públicos e Habitacionais;

Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27 de setembro – Conceitos Técnicos nos domínios do ordenamento do território e urbanismo;

Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na sua redação atual – Regime Jurídico que estabelece a qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos;

Decreto-Lei n.º 81/2013 de 14 de junho - Regime do exercício da atividade pecuária (NREAP) – e Portaria n.º 42/2015, de 19 de fevereiro - normas regulamentares aplicáveis à atividade de detenção e produção pecuária,

Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 de janeiro, na sua atual redação – Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração.

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

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. As competências a avaliar conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes: Orientação para resultados - competência ponderada a 10% Iniciativa e autonomia - competência ponderada a 10% Planeamento e Organização - competência ponderada a 10% Responsabilidade e compromisso com o serviço - competência ponderada a 10% Comunicação (oral e escrita) - competência ponderada a 10% Conhecimentos especializados e experiência - competência ponderada a 50% (Relativos à legislação e bibliografia específica anteriormente indicada) O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Escala Classificação Nível classificativo 100% - 20 Valores (Elevado); 75% a 99% - 16 Valores (Bom); 50% a 74% - 12 Valores (Suficiente); 30% a 49% - 8 Valores (Reduzido) e 0 a 29% - 4 Valores (Insuficiente).

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

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

ou

Prémio Magem Cidade Prémio Cidade Limpa Projecto Bairro Urbano Prémio de Modernização Administrativa Municipal



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

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

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 30-04.

14 – Composição do Júri:

Presidente:, Arq. Alexandre Queimado, diretor de departamento de urbanismo do Município de Matosinhos 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. Nuno Castro, Diretor de Departamento de Administração Geral e Financeira..

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.



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

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

Vila do Conde, 20 de abril de 2022.

O Presidente da Câmara,

Vítor Costa, Prof. Doutor