Aviso n.º 9050/2009

Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado de um técnico superior da carreira geral de técnico superior na área de engenharia civil

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por meu despacho de 21 de Abril de 2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de técnico superior da carreira geral de técnico superior na área de engenharia civil, previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Grândola, para exercer funções ao serviço da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística.

2 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Local de trabalho: Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística.

5 — Caracterização do posto de trabalho:

Exerce com autonomia e responsabilidade funções de investigação, estudos, concepção e aplicação de métodos e processos, enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura e inseridos nos seguintes domínios:

Elaboração de informação e pareceres de carácter técnico sobre processos e viabilidades de construção;

Concepção e realização de projectos de obras, tais como edifícios, pontes, barragens, portos, aeroportos, vias férreas e edificações industriais, preparando, organizando e superintendendo a sua construção manutenção e reparação;

Concepção de projectos de estrutura e fundações, escavação e contenção periférica, redes interiores de água e esgotos, rede de incêndio e rede de gás;

Concepção e análise de projectos de arruamentos, drenagem de águas pluviais e de águas domésticas e abastecimento de águas relativos a operações de loteamentos urbanos;

Estudo, se necessário, do terreno e do local mais adequado para a construção da obra;

Execução dos cálculos, assegurando a resistência e a estabilidade da obra considerada, e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos, a sismos e mudanças de temperatura;

Preparação do programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem;

Preparação, organização e superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes;

Fiscalização e direcção técnica de obras;

Realização de vistorias técnicas;

Colaboração e participação em equipas multidisciplinares para elaboração de projectos para obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica;

Concepção e realização de planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários;

Preparação dos elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos.

6 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro:

a) 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.

7 — Necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, conforme preconiza o disposto no n.º 4 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, iniciando-se o recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

8 — No caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável.

9 — Não são admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

10 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia Civil, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 — Os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente são:

Prova teórica escrita de conhecimentos gerais e específicos (com carácter eliminatório); e

Avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

11.1 — Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal, poderão, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, substituir os métodos de selecção acima referenciados pelos seguintes:

Avaliação curricular (com carácter eliminatório); e

Entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório).

11.2 — A prova teórica escrita de conhecimentos gerais e específicos, numa única fase e com a duração de duas horas, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será constituída por questões de escolha múltipla e realizada em suporte de papel. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 70 %.

Programa da prova:

Regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios;

Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas;

Regime do contrato de trabalho em funções públicas;

Regime jurídico da urbanização e edificação;

Regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial;

Recomendações técnicas para a habitação social.

Legislação a consultar:

Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;
Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;
Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;
Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;
Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;
Lei n.º 60/2007, de 4 de Setembro;
Decreto-Lei n.º 46/2009, de 20 de Fevereiro;
Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de Junho;
Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de Agosto;
Portaria n.º 1356/2008, de 28 de Novembro;
Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de Março;
Despacho n.º 41/MES/85, de 14 de Fevereiro.

11.3 — A avaliação psicológica 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 e será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto;*

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 30 %.

11.4 — A avaliação curricular 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.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

A habilitação académica;
A formação profissional;
A experiência profissional; e
A avaliação de desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo classificada através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar e tendo a ponderação de 70 % para a valoração final.

11.5 — A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores e sendo a sua ponderação para a valoração final de 30 %.

12 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efectuada 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 selecção.

A valoração final dos métodos de selecção obrigatórios será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \text{ x } 70\ \% + AP \text{ x } 30\ \%)$$

em que:

VF = valoração final;
PC = prova de conhecimentos;
AP = avaliação psicológica.

A valoração final dos métodos de selecção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no número 11.1 do presente aviso será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \text{ x } 70\ \% + EAC \text{ x } 30\ \%)$$

em que:

VF = valoração final;
AC = avaliação curricular;
EAC = entrevista de avaliação de competências.

12.1 — Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte.

13 — Excepcionalmente, e designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100) que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, utilizar-se-á como único método de selecção obrigatório a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular.

14 — Composição do júri:

Efectivos

Presidente — Carlos da Silva Matos — chefe da Divisão de Planeamento e Gestão Urbanística.

Vogais:

Maria Paula Revés do Brito — chefe da Divisão de Obras Municipais, Transportes e Oficinas, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

José Luís Carneiro Cirilo — técnico superior de psicologia.

Suplentes

Presidente — Maria Paula Revés do Brito — chefe da Divisão de Obras Municipais, Transportes e Oficinas.

Vogais:

Horácio Sotero Lopes — chefe da Divisão de Estudos, Projectos e Empreitadas.

Luísa Gambutas Teixeira Sampayo — técnica superior de arquitectura.

15 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

16 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

16.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16.2 — Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial deste município (www.cm-grandola.pt) e entregues pessoalmente na Câmara Municipal de Grândola ou remetido através de correio registado com aviso de recepção para Câmara Municipal de Grândola, Rua do Dr. José Pereira Barradas, 7570-281 Grândola.

16.3 — A apresentação de candidatura deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e *curriculum vitae*.

Os candidatos que se encontrem nas situações previstas no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devem entregar declaração do serviço onde exercem funções públicas com a indicação do tipo de vínculo, da carreira, da categoria e avaliação de desempenho obtida nos últimos dois anos.

16.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 6 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

17 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

17.1 — 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.

18 — Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Grândola e disponibilizada na sua página electrónica (www.cm-grandola.pt).

Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

22 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

23 — Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

24 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Câmara Municipal de Grândola (www.cm-grandola.pt) e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

25 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, «a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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».

23 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *Carlos Beato.*

301719341