

AVISO N.º.015/2019/DRH

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 5 POSTOS DE TRABALHO NA
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR

Para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria n.º.125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada em Anexo à Lei n.º.35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência das deliberações da Câmara Municipal de Viseu, de 28 de dezembro de 2017 e 13 de dezembro de 2018 e despacho datado de 24 de maio de 2019, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso, o procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 5 postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, em diversas áreas de atividade, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme mapa de pessoal aprovado para o ano de 2019, dos seguintes postos de trabalho:

- Referência A: 1 Técnico Superior - Área de Arquitetura, para o DAOS;
Referência B: 2 Técnicos Superiores - Área de Arquitetura, para o DDEOT;
Referência C: 2 Técnicos Superiores - Área de Engenharia Civil, para o DDEOT.

1- Legislação aplicável: Lei n.º.35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º.125-A/2019, de 30 de abril, Decreto-lei n.º.209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º.42/2016, de 28 de dezembro, Decreto-lei n.º.29/2001, de 3 de fevereiro e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei 4/2015, de 7 de janeiro.

2- Local de trabalho: As funções serão exercidas na área geográfica do Município de Viseu.

3 - Caracterização dos postos de trabalho: Para além do constante no n.º.2 do artigo 88º da LTFP, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, o trabalhador desempenha as seguintes funções:

Referência A: Concepção e projectos de conjuntos urbanos, edificações, obras públicas e objectos, prestando a devida assistência técnica e orientação no decurso da respectiva execução; Elaboração de informações técnicas na área da respectiva especialidade, incluindo a qualidade e adequação de projectos; Colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários; Articula as suas actividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas do planeamento do território, arquitectura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia; Estudo, se necessário, do local mais adequado para a construção da obra; Preparação de processos no âmbito do CCP. Anexo ao DL 18/2008 de 29/01, para abertura de procedimentos de empreitadas de obras pública e outros; Integra Júris para apreciação de propostas no âmbito do CCP; Acompanhamento de projectos elaborados por gabinetes externos; Análise de projectos e verificação das peças entregues por gabinetes externos; Elaboração de Programas Preliminares para prestações de serviços; Acompanhamento na totalidade dos procedimentos de empreitada de obra pública abertos até à adjudicação; Acompanhamento de procedimentos de prestação de serviços até à sua total conclusão, incluindo a verificação das facturas; Elaboração de projectos e estudos para as Juntas de Freguesia no âmbito Provisar, na sua área e cumprindo o CCP. Anexo ao Dl 18/2008 de 29/01; Assistência Técnica a todas as empreitadas cujo projecto tenha sido elaborado por Técnicos da Divisão; Colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários; Acompanhamento dos procedimentos na Plataforma Electrónica.

Referência B: Elaboração de projetos de arquitetura; Controlo administrativo das operações urbanísticas; Ações de fiscalização das operações urbanísticas; Realização de vistorias e inspeções; Participação nos processos de elaboração dos planos territoriais de âmbito municipal, assim como nos decorrentes da própria dinâmica do planeamento; Delimitação e implementação de unidades de

execução com redistribuição de benefícios e encargos; Realização de ações de concertação no âmbito da execução dos planos com posterior elaboração de contratos de urbanização ou de desenvolvimento urbano.

Referência C: Participação nos processos de elaboração dos planos territoriais de âmbito municipal, assim como nos decorrentes da própria dinâmica do planeamento; Delimitação e implementação de unidades de execução com redistribuição de benefícios e encargos; Acompanhamento e instrução de processos expropriativos; Realização de ações de concertação no âmbito da execução dos planos com posterior elaboração de contratos de urbanização ou de desenvolvimento urbano; Controlo administrativo das operações urbanísticas; Ações de fiscalização das operações urbanísticas; Realização de vistorias e inspeções; Elaboração de projetos de obras de urbanização, medição e orçamentação.

3.1 - O posicionamento remuneratório do trabalhador será objeto de negociação após o termo do respetivo procedimento concursal, nos termos do artigo 38º da LTFP, conjugado com o artigo 21º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, cuja remuneração de referência é a 2.ª posição remuneratória, nível 15, a que corresponde o montante, atual, de 1.201,48 euros;

3.2- A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º.1 do artigo 81º da LTFP.

4- Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.1- Nível habilitacional exigido:

Referência A: Licenciatura em Arquitetura e membro Efetivo da respetiva Ordem;

Referência B: Licenciatura em Arquitetura e membro Efetivo da respetiva Ordem;

Referência C: Licenciatura em Engenharia Civil e membro Efetivo da respetiva Ordem.

4.2 - Não há lugar, no presente procedimento concursal, à substituição do nível habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, devendo os candidatos reunir os requisitos exigidos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

4.3 - Dando cumprimento ao disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser 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 publica o procedimento.

4.4 - Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas.

5 - Âmbito do recrutamento: O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

5.1- Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho nos termos do número anterior, pode proceder-se, respeitadas as prioridades legais da situação jurídico-funcional dos candidatos, ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

6- Prazo e formalização das candidaturas:

6.1- Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso, nos termos do artigo 18º da Portaria n.º.125-A/2019, de 30 de abril.

6.2- Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante o preenchimento do formulário disponível na página eletrónica do Município - www.cm-viseu.pt (Município a um

clik-Formulários-Recursos Humanos-Candidatura ao procedimento concursal), podendo ser entregue pessoalmente no Atendimento Único/Atendimento Integrado, ou remetido por correio, com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado para a entrega de candidaturas, para a Câmara Municipal de Viseu, Praça da República, 3514-501-Viseu.

6.3 - A apresentação da candidatura, deverá, sob pena de exclusão, ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do Certificado comprovativo da Habilitação Académica;
- b) Fotocópia da Cédula Profissional

c) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde exerce funções.

- Para os candidatos a quem se aplique o método de seleção Avaliação Curricular (AC), devem ainda apresentar os seguintes documentos:

d) Curriculum Vitae atualizado, detalhado, datado e assinado e devidamente comprovado, onde constem as funções que exerce e/ou exerceu anteriormente, a formação profissional que possui e a experiência profissional adquirida, devendo os factos mencionados no curriculum serem devidamente comprovados, sob pena de não serem considerados;

e) Declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público, da carreira/categoria de que seja titular, descrição pormenorizada das funções exercidas, atual posição remuneratória detida e a avaliação de desempenho relativa aos três últimos ciclos avaliativos;

6.4 - A não apresentação da declaração referida na alínea e) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e a sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.

6.5 - Os candidatos que exerçam funções no Município de Viseu ficam dispensados de apresentar a declaração referida na alínea e) do ponto anterior e de outros documentos que se encontrem arquivados no respetivo processo individual.

7 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

8 - Métodos de seleção: Em todas as referências, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e um facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), referidos no artigo 36º da Lei n.º.35/2014, de 20 de junho:

No caso de 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 e requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 36º da Lei n.º.35/2014, de 20 de junho, estes métodos podem ser afastados pelos candidatos, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os restantes candidatos.

Referência A:

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza escrita e prática, terá a duração de 90 minutos (teórica - 30m e prática - 60m).

Teórica

Versará sobre os seguintes temas:

A - Código do Procedimento Administrativo- aprovado pelo Decreto-lei n.º.4/2015, de 07 de janeiro;

B - Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas - Lei n.º.35/2014, na sua atual redação;

C - SIADAP - Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na administração pública (Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro

alterado pelas Leis n.º64-A/2008 de 31 de dezembro, 55-A/2010 de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro e Lei do Orçamento de Estado para o ano 2013;

D - Código dos Contratos públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua atual redação;

E - Acessibilidades - Decreto-Lei n.º163/2006, de 8 de Agosto;

F - SCIE - Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de Novembro e Portaria n.º 1532/2008 de 29 de dezembro;

G - Procedimento e normas a adotar na elaboração e faseamento de obras públicas - Portaria n.º 701-H/2008 de 29 de Julho;

H - PDM Viseu - Aviso n.º 12115/2013 de 30 Setembro.

NOTA: A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. 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. É permitida a consulta da legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

Prática

Constará de:

I - Elaboração de um programa funcional/programa preliminar para um equipamento a definir;

J - Análise de projeto, nas seguintes áreas: organização do projeto, imagem, solução técnica obtida, licenciamento.

Nota: A valoração deste método de seleção é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores. O resultado da Prova de Conhecimentos será efetuado numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = 25\%PTeórica + 75\% PPrática$$

Temas	Teórico - 25%								Prático - 75%	
Sub Temas	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
	10	10	10	10	20	10	20	10	50	50

2 - A Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

O júri deliberou que a mesma será efetuada por entidade externa especializada para este efeito. A Avaliação Psicológica será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores.

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. Será classificada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

Critério 1 - Motivação e interesse;

Critério 2 - Capacidade resolução de conflitos-estratégias;

Critério 3 - Comportamento nas relações interpessoais;

Critério 4 - Capacidade de comunicação.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Avaliação Curricular (AC) - 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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente 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, avaliado 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no n. 2 do art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Referência B:

A **Prova de Conhecimentos** (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre os seguintes temas e legislação:

- Código do Procedimento Administrativo - Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Regulamento do PDMV, publicado em Diário da República, 2.ª. Série n.º 188, de 30 de setembro de 2013;
- Decreto-lei n.º 38 382/1951, de 7 de agosto (RGEU);
- Lei n.º 31/2014, de 30 de maio (LBGPPSOTU);
- Decreto-lei n.º 80/2015, de 14 de maio (RJIGT);
- Decreto-lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, alterado pelo Decreto-lei n.º 136/2014, de 9 de setembro (RJUE);
- Decreto-lei n.º 73/2009, de 31 de março, alterada pelo Decreto-lei n.º 199/2015, de 16 de setembro (RJRN);
- Decreto-lei n.º 166/2008, de 22 de agosto alterado pelo Decreto-Lei n.º 239/2012, de 2012, de 2 de novembro (RJREN);
- Lei n.º 168/99, de 18 de setembro - Código das Expropriações;
- Decreto-Lei n.º 232/2007, de 15 de junho, alterado pelo Decreto-lei n.º 58/2011, de 4 de maio;
- Decreto-Regulamentar n.º 9/2009, de 29 de maio;
- Decreto-Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto;
- Portaria n.º 245/2011, de 22 de junho;
- Decreto-lei n.º 163/2006, de 8 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 9/2007, de 7 de janeiro, alterado pelo Decreto-lei n.º 278/2007, de 01 de agosto (RGR);
- Decreto-lei n.º 129/2002, de 11 de maio, alterado pelo Decreto-lei n.º 96/2008, de 9 de junho (RRAE);
- Decreto-Lei n.º 169/2012, de 01 de agosto, alterado pelo Decreto-lei n.º 73/2015, de 11 de maio (SIR);
- Decreto-lei n.º 80/2017, de 30 de junho (RJET);
- Decreto-lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação (RJRU);
- Decreto-lei n.º 220/2008, de 12 de novembro (RJSCIE);
- Decreto-lei n.º 124/2006, de 28 de junho na sua atual redação (Sistema nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios),
- Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro (Regime de Proteção e Valorização do Património Cultural).

NOTA: A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. 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. É permitida a consulta da legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos, bem como a utilização de equipamentos tecnológicos.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

O júri deliberou que será efetuada por entidade externa para este efeito e valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples

das classificações dos parâmetros a avaliar:

A - Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso;

B - Formação profissional e complementar;

C - Motivação profissional, qualidade de experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade;

D - Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover;

E - Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 30, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguintes.

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

ou

$$OF = 35\%AC + 35\%EAC + 30\%EPS$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Referência C:

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função. Assumirá a natureza escrita, terá a duração de 90 (noventa) minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre os seguintes temas e legislação:

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

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º.35/2014, de 20 de junho;

- Regulamento do PDMV, publicado em Diário da República, 2ª. Série n.º.188, de 30 de setembro de 2013;

- Decreto-lei n.º.38 382/1951, de 7 de agosto (RGEU);

- Lei n.º.31/2014, de 30 de maio (LBGPPSOTU);

- Decreto-lei n.º. 80/2015, de 14 de maio (RJIGT);

- Decreto-lei n.º.555/99, de 16 de dezembro, alterado pelo Decreto-lei n.º.136/2014, de 9 de setembro (RJUE);

- Decreto-lei n.º.73/2009, de 31 de março, alterada pelo Decreto-lei n.º.199/2015, de 16 de setembro (RJREN);

-Decreto-lei n.º.166/2008, de 22 de agosto alterado pelo Decreto-Lei n.º.239/2012, de 2012, de 2 de novembro (RJREN);

- Lei n.º.168/99, de 18 de setembro - Código das Expropriações;
- Decreto-Lei n.º. 232/2007, de 15 de junho, alterado pelo Decreto-lei n.º.58/2011, de 4 de maio;
- Decreto-Regulamentar n.º.9/2009, de 29 de maio;
- Decreto-Regulamentar n.º.15/2015, de 19 de agosto;
- Portaria n.º.245/2011, de 22 de junho;
- Decreto-lei n.º.163/2006, de 8 de agosto;
- Decreto-Lei n.º.9/2007, de 7 de janeiro, alterado pelo Decreto-lei n.º.278/2007, de 01 de agosto (RGR);
- Decreto-lei n.º.129/2002, de 11 de maio, alterado pelo Decreto-lei n.º.96/2008, de 9 de junho (RRAE);
- Decreto-Lei n.º.169/2012, de 01 de agosto, alterado pelo Decreto-lei n.º.73/2015, de 11 de maio (SIR);
- Decreto-lei n.º.80/2017, de 30 de junho (RJET);
- Decreto-lei n.º.307/2009, de 23 de outubro, na sua atual redação (RJRU);
- Decreto-lei n.º.220/2008, de 12 de novembro (RJSCIE);
- Decreto-lei n.º. 124/2006, de 28 de junho na sua atual redação (Sistema nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios),
- Lei n.º. 107/2001, de 8 de setembro (Regime de Proteção e Valorização do Património Cultural).

NOTA: A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. 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. É permitida a consulta da legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos, bem como a utilização de equipamentos tecnológicos.

A **Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

O júri deliberou que será efetuada por entidade externa para este efeito, será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. O resultado da Entrevista Profissional de Seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

A - Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso;

B - Formação profissional e complementar;

C - Motivação profissional, qualidade de experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade;

D - Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover;

E - Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores e serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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.

Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguintes.

A Ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = 45\% \text{PC} + 25\% \text{AP} + 30\% \text{EPS}$$

ou

$$\text{OF} = 35\% \text{AC} + 35\% \text{EAC} + 30\% \text{EPS}$$

Em que:

OF = Ordenação Final
PC = Prova de Conhecimentos
AP = Avaliação Psicológica
EPS = Entrevista Profissional de Seleção
AC = Avaliação Curricular
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 25º da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril.

9 - Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas no artigo 10º da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, com a indicação do local, data e horário em que os mesmos vão ser realizados.

10 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no Expositor do Atendimento Único/Atendimento Integrado e disponibilizada na página eletrónica do Município - www.cm-viseu.pt.

11 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada no Expositor do Atendimento Único/Atendimento Integrado e disponibilizada na página eletrónica do Município - www.cm-viseu.pt, sendo ainda publicitado um aviso na 2ª. Série do Diário da República, com informação sobre a sua publicitação.

12 - Quota de emprego para pessoas com deficiência: no procedimento concursal será dado cumprimento ao determinado no artigo 3.º do Decreto-lei nº. 29/2001, de 3 de fevereiro.

13 - Composição do júri:

Referência A:

Presidente - Carlos Alexandre Gomes Figueiredo Jardim Graça, Chefe de Divisão;
Vogais efetivos: José Miguel Santos da Costa, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Carla Maria Coelho Canotilho Rodrigues, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Luís Miguel Preto Resende e Paula Alexandra Martins Silva Loureiro Nelas, ambos Técnicos Superiores.

Para as referências B e C, o júri é constituído por:

Presidente - José Mário Janeiro Figueiredo, Chefe de Divisão;

Vogais efetivos: José Carlos d'Almeida, Chefe de Divisão, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Isabel Maria Fernandes de Melo Almeida Alves, Chefe de Divisão.

Vogais Suplentes: António Manuel Vale Felício Nunes Gonçalves, Chefe de Divisão e Paula Alexandra Martins Silva Loureiro Nelas, Técnica Superior.

14 - O Município de Viseu irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (EU) 2016/679, e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente procedimento concursal.

15 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Em 28 de junho de 2019

O Vice-Presidente;



Joaquim António Ferreira Seixas

