



qll

Município de Guimarães
Aviso
Contratação por tempo indeterminado

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugado com o artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que, por meu despacho de 8 de julho de 2021, precedendo autorização da Câmara Municipal por deliberação de 17 de maio de 2021, na qual foi aprovada a alteração do mapa anual de recrutamentos, publicada no Diário da República, 2ª série, n.º 115, de 16 de junho, pelo Despacho n.º 5923/2021, se encontra aberto, pelo prazo de **10 dias úteis** contados da data da publicação do presente aviso, procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento do seguinte posto de trabalho:

Refª 09/2021 – 1 técnico superior, licenciado em Engenharia Eletrotécnica.

Declara-se que não se encontram constituídas reservas de recrutamento neste Município nem se encontra constituída entidade gestora da requalificação no âmbito da Comunidade Intermunicipal do Ave.

1) Local de trabalho: As funções correspondentes ao posto de trabalho mencionado são exercidas no Município de Guimarães, afetas ao Departamento de Obras Municipais.

2) Caracterização do posto de trabalho: Efetua estudos de eletricidade; concebe e estabelece planos; elabora pareceres sobre instalações e equipamentos, bem como prepara e superintende a sua construção, montagem, funcionamento, manutenção e reparação; executa projetos de instalações elétricas e eletrónicas, telefónicas e de gás; fiscaliza obras enquadradas na sua atividade; estabelece estimativas de custos, orçamentos, planos de trabalhos e especificações de obras, indicando o tipo de materiais e outros equipamentos necessários; consulta entidades certificadoras; elabora cadernos de encargos, memórias descritivas e especificações para concursos públicos de projetos e ou empreitadas; pode ser designado gestor de contrato, no âmbito do Código dos Contratos Públicos; colabora na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários, da administração central ou outros; pode coordenar equipas de trabalho; garante o cumprimento das atribuições que lhe forem delegadas ou subdelegadas, nos termos da legislação em vigor; contribui para a transmissão de conhecimentos específicos da sua área de atividade, em contexto de trabalho ou de formação profissional interna (a colegas, a novos colaboradores, a estagiários, etc.); pode realizar outras atividades, não especificadas anteriormente, de igual complexidade funcional, necessárias à prossecução dos objetivos e bom funcionamento do serviço e do município.



3) Posição Remuneratória: A remuneração é determinada de acordo com o disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência correspondente à 2ª posição, nível 15 da carreira e categoria de técnico superior, com a remuneração base mensal de 1.205,08€.

4) Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- 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.

4.1. Outros requisitos de admissão:

- a) Nível habilitacional: licenciatura em Engenharia Eletrotécnica.
- b) Inscrição na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos, como membro efetivo.

5) Âmbito do recrutamento: De acordo com a deliberação mencionada, o recrutamento é efetuado entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, conforme permitido pelo disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

6) 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 Município de Guimarães idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7) Apresentação das candidaturas:

7.1. Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados da data da publicação de aviso no Diário da República e na Bolsa de Emprego Público.

7.2. Forma: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, na plataforma que se encontra disponível em www.cm-guimaraes.pt, e submetidas até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas.

7.3. Só é admitida a apresentação de candidaturas no referido suporte eletrónico, não sendo aceites candidaturas enviadas em suporte papel.

7.4. Caso o candidato submeta mais do que uma candidatura no mesmo procedimento, dentro do prazo, será considerada como válida apenas a última candidatura submetida.

8) Documentação exigida:

8.1. A candidatura deve ser acompanhada do curriculum vitae e, sob pena de exclusão, do certificado de habilitações literárias, redigido em português e inscrição na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos, como membro efetivo.



8.2. Os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, para além dos documentos referidos no ponto anterior, devem anexar, sob pena de não lhes serem aplicados os métodos de seleção constantes do referido nº 2, os seguintes documentos:

a) Declaração do serviço onde se encontra a exercer/exerceu funções públicas, com a indicação da modalidade de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra/encontrava inserido e respetiva remuneração (nível e posição remuneratória), descrição das funções que se encontra a executar/executou e avaliação de desempenho obtida no último biénio avaliativo, quando aplicável;

b) Certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae.

8.3. Os candidatos que exerçam funções no Município de Guimarães estão dispensados de entregar a declaração referida na alínea a) do número anterior.

8.4. A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

8.5. Os documentos referidos têm de ser submetidos juntamente com a candidatura e inseridos no campo apropriado, em formato e limite constantes do ponto 10 do formulário de candidatura, sob pena de não serem considerados.

8.6. Os candidatos com deficiência devem anexar à sua candidatura, no separador “Outros”, declaração do grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão.

8.7. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro têm de apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações, previsto pela legislação portuguesa aplicável, sob pena de não serem considerados.

9) Métodos de Seleção:

9.1. Aos candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP são aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

9.1.1. Prova de Conhecimentos (PC) - Destinada a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

9.1.1.1. A prova de conhecimentos assume a forma escrita, versando sobre os seguintes temas, na redação que se encontrar em vigor à data de publicação do aviso de abertura do presente procedimento concursal:



- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, artigos 70º a 78º, 133º a 135º, e 176º a 182º;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 28 de janeiro;
- Requisitos de acesso e exercício da atividade das entidades e profissionais responsáveis pelas instalações elétricas de serviço particular, aprovados pela Lei n.º 14/2015, de 16 de fevereiro;
- Regime das instalações elétricas de serviço particular, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 96/2017 de 10 de agosto;
- Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão, aprovadas pela Portaria 949-A/2006 de 11 de setembro;
- Regulamento Mobilidade Elétrica, aprovado pelo Regulamento n.º 854/2019, de 04 de novembro;
- Regime Jurídico aplicável ao autoconsumo de energia renovável, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 162/2019, de 25 de outubro;
- Regulamento de Segurança de Redes de Distribuição de Baixa Tensão, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 90/84 de 26 de dezembro;
- Regime Jurídico da construção, do acesso e da instalação de redes e infraestruturas de comunicações eletrónicas, aprovado pela Lei n.º 123/2009 de 21 de maio;
- 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);
- Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndios em edifícios, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro;
- Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios, aprovado pela Portaria n.º 1532/2009 de 29 de dezembro.

9.1.1.2. A prova de conhecimentos tem a duração de 1H30.

9.1.1.3. Os candidatos devem apresentar-se no local estipulado 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida uma tolerância de 10 minutos por atraso após o respetivo início.

9.1.1.4. Aquando da realização da prova de conhecimentos, os candidatos podem consultar todos os documentos constantes do programa de provas, sendo que a legislação tem de ser simples (não anotada), em suporte papel. Não é autorizada a utilização de qualquer aparelho eletrónico, exceto em caso de necessidade determinada por situação de deficiência devidamente comprovada.



9.1.1.5. A prova de conhecimentos é cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

9.1.1.6. A desistência da prova de conhecimentos só pode ser manifestada pelos candidatos decorridos 15 minutos do seu início.

9.1.2. Avaliação Psicológica (AP) – Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

9.1.2.1. A avaliação psicológica é 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.

9.1.3. 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. Os parâmetros a avaliar são: experiência profissional, capacidade de comunicação e fluência verbal, capacidade de trabalho em equipa, motivação para o desempenho da função e a tolerância à pressão e contrariedade.

9.1.3.1. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo 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.

9.2. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (40\%) + AP (30\%) + EPS (30\%)$$

Em que:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

9.3. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do nº 2 do artigo 36º da LTFP, são aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.

9.3.1. Avaliação Curricular (AC) – Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os seguintes elementos, de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

HA - Habilitações Académicas: é ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, de acordo com a seguinte classificação:

dlj



MUNICÍPIO DE
GUIMARÃES



Doutoramento em Engenharia Eletrotécnica = 20 valores

Mestrado (pré Bolonha) em Engenharia Eletrotécnica = 18 valores

Mestrado (pós Bolonha) ou licenciatura (pré Bolonha) em Engenharia Eletrotécnica = 15 valores

Licenciatura pós Bolonha em Engenharia Eletrotécnica = 12 valores

FP - Formação Profissional: é considerada a formação profissional certificada, diretamente relacionada com a área/conteúdo funcional a recrutar, caracterizada no posto de trabalho descrito no mapa de pessoal, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas, da seguinte forma:

Mais de 300 horas de formação = 20 valores

De 201 a 300 horas de formação = 18 valores

De 101 a 200 horas de formação = 16 valores

De 51 a 100 horas de formação = 14 valores

De 36 a 50 horas de formação = 12 valores

Até 35 horas de formação = 10 valores

Sem formação = 8 valores

Para efeitos do cálculo do fator *formação profissional (FP)* são apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas.

A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular.

EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções em atividades inerentes ao posto de trabalho e com o mesmo grau de complexidade, de acordo com a seguinte classificação:

Mais de 12 anos de tempo de serviço = 20 valores

Mais de 9 até 12 anos de tempo de serviço = 18 anos

Mais de 6 até 9 anos de tempo de serviço = 16 anos

Mais de 3 até 6 anos de tempo de serviço = 14 anos

Mais de 1 até 3 anos de tempo de serviço = 12 anos

Até 1 ano de tempo de serviço = 8 valores

Apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo que refira expressamente o seu período de duração e que contenha a descrição das funções efetivamente exercidas.

AD - Avaliação de Desempenho, nos termos do SIADAP – é considerada a avaliação do desempenho do último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:



Desempenho Excelente = 20 Valores

Desempenho Relevante = 16 Valores

Desempenho Adequado = 12 Valores

Desempenho Inadequado = 8 Valores

Sem avaliação de desempenho, por razões não imputáveis ao candidato = 12 valores

9.3.1.1. A classificação da avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$$

9.3.2. 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: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço, Conhecimentos especializados e experiência, Análise da informação e sentido crítico, Iniciativa e autonomia, Planeamento e organização.

9.3.2.1. A entrevista é 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.

9.3.3. 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. Os parâmetros a avaliar são: experiência profissional, capacidade de comunicação e fluência verbal, capacidade de trabalho em equipa, motivação para o desempenho da função e a tolerância à pressão e contrariedade.

9.3.3.1. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo 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.

9.4. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada numa escala de 0 a 20 valores, resultando da ponderação da seguinte fórmula:

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

OF – Ordenação Final

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

10) Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos.



11) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril; subsistindo o empate, são utilizados os critérios de preferência definidos na ata nº 1 do procedimento concursal.

12) Opção por métodos de seleção: os candidatos abrangidos pelo nº 2 do artigo 36.º da LTFP podem afastar os métodos de seleção que lhe são aplicados e optar pelos métodos previstos para os restantes candidatos.

13) De acordo com o nº 1 do artigo 7.º da mencionada Portaria nº 125-A/2019, os métodos de seleção são aplicados num único momento. Nos termos nº 6 do despacho de 8 de julho de 2021 da Vereadora de Recursos Humanos, poderá vir a optar-se pela sua utilização faseada, depois de definido o universo de candidatos admitidos ao concurso, por razões de eficiência e de racionalidade na utilização dos recursos públicos. A ser utilizada essa opção, proceder-se-á à sua publicitação, conforme disposto no nº 4 do mesmo artigo.

14) A ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final é publicitada na página eletrónica do Município.

15) A publicitação dos resultados dos métodos de seleção é efetuada nos termos do artigo 25.º da referida Portaria nº 125-A/2019.

16) A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

17) As notificações são efetuadas por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019.

18) Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição, 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.

19) Composição e identificação do júri que assegura na íntegra o exercício das competências previstas no art.º 14.º da Portaria mencionada:

Presidente: Clara Cláudia Guedes Castro, chefe da Divisão de Estudos e Projetos.

Vogais Efetivos: José Miguel Silva Fernandes, chefe do Gabinete de Eficiência Energética e Elisabete Cruz Fernandes, chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Vogais Suplentes: Maria Fernanda Fernandes de Castro, chefe da Divisão de Empreitadas e Marta Sofia Teixeira Ferreira Nuno, técnica superior.

A presidente do júri é substituída nas suas faltas e impedimento pelo 1º vogal efetivo.



Paços do Concelho de Guimarães, 8 de novembro de 2021

O Vereador de Recursos Humanos,
(por delegação de competências conforme despacho de 21/10/2021)

(Paulo Lopes Silva)

