



AVISO

ANTÓNIO RUI DE SOUSA GODINHO SAMPAIO, Presidente da Câmara Municipal de Góis, torna público, para efeitos do disposto no artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o preceituado nos artigos 33º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, e com o artigo 9º do Decreto-Lei nº 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, que, por deliberação da Câmara Municipal de 25 de janeiro de 2022, se encontra aberto por um período de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para o posto de trabalho a seguir indicado:

1. Caracterização do posto de trabalho:

1 (um) Técnico Superior (licenciatura em arquitetura) a afetar aos Serviços Técnicos da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente.

2. Local do trabalho: Área do Município de Góis.

3. Caracterização do posto de trabalho:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica; Elaboração de pareceres e projetos, com grau 3 de complexidade funcional, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado na área de arquitetura. Elaboração e subscrição de estudos de projetos de arquitetura e planeamento urbano; colaboração na definição das propostas estratégicas de metodologias e desenvolvimento para as intervenções urbanas e arquitetónicas; execução de planos de atividades de gestão e direção de obras; coordenação e avaliação de instruções de pedidos de pareceres obrigatórios para as entidades do respetivo setor; apoio ao setor do património no âmbito da avaliação de imóveis rústicos e urbanos, responsável pela elaboração e ou verificação de medições de projetos de arquitetura, que lhe estão adstritos, assim como outras funções não especificadas.

4. Requisitos de admissão:

4.1. Os previstos no artigo 17º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.



4.2. 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 idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita.

4.3. Nos presentes procedimentos não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.4. Em cumprimento com o estabelecido na alínea d), do nº 1, do artigo 37º, e no n.º 3 do artigo 30º, ambos da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o procedimento inicia-se por recurso a pessoal colocado em situação de requalificação e de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

4.5. Considerando os princípios da racionalização, da eficiência e da economia processual que devem presidir à atividade dos serviços públicos, na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores identificados no ponto anterior, poderão ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme prevê o nº 4, do artigo 30º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

5. Habilitações literárias:

Licenciatura em Arquitetura, com a respetiva inscrição em vigor na Ordem dos Arquitetos.

6. Posição remuneratória: de acordo com o disposto no nº 6, do artigo 38º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento remuneratório é alvo de processo de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 2.ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior e ao nível remuneratório 15 da tabela remuneratória única, a que corresponde o valor de 1.215,93 €.

7. Consulta prévia à CIM|RC: foi consultada a Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, enquanto Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), que declarou que não se encontra constituída, nem existe lista nominativa dos trabalhadores que são colocados em situação de requalificação.

8. Quotas de emprego: Nos termos do Decreto-Lei nº 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e informar quais os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.



9. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Góis, 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.

10. Métodos de seleção: serão aplicados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo:

10.1. Métodos obrigatórios:

Prova de Conhecimentos (PC), será escrita, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,50 valores, terá a duração de 1h e 30m, será elaborada num sistema tipo “teste americano”, em que serão efetuadas questões que terão entre três a quatro possibilidades de resposta. Cada resposta correta será valorada de acordo com o enunciado da prova, às respostas em branco será atribuído o valor zero, e às respostas erradas será descontado 25% do valor atribuído a cada pergunta concreta. -----

- Código dos Contratos Públicos – Decreto-Lei nº 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação.
- Regime Jurídico Aplicável ao Exercício da Atividade da Construção – Decreto Lei nº 41/2015, de 3 de junho, na sua atual redação. -----
- Conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução, bem como os procedimentos e normas a adotar na elaboração e faseamento de projetos de obras públicas, designados «Instruções para a elaboração de projetos de obras», e a classificação de obras por categorias, aprovado pela Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho. -----
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Decreto-Lei nº 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação. -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; -----
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação. -----
- Regulamento Municipal da Urbanização e Edificação do Concelho de Góis, disponível na página eletrónica do Município de Góis, em www.cm-gois.pt. -----
- Plano Diretor Municipal de Góis, disponível na página eletrónica do Município de Góis, em www.cm-gois.pt. -----
- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38 382 de 7 de agosto de 1951, na sua atual redação. -----
- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial – Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio na sua atual redação. -----
- Acesso e exercício de diversas atividades económicas no âmbito da iniciativa «Licenciamento zero», aprovado pelo Decreto-Lei n.º 48/2011, de 1 de abril, na sua atual redação. -----
- Regime de acesso e de exercício de diversas atividades de comércio, serviços e restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015, de 16 janeiro, na sua atual redação; -----

- Qualificação profissional exigível aos técnicos responsáveis pela elaboração e subscrição de projetos, pela fiscalização de obra, aprovado pela Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na sua redação atual. -----

Poderá ser consultada a bibliografia/legislação identificada no presente ponto, não sendo permitido o uso de legislação comentada e/ou anotada, nem o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta. -----

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 é de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa. 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.

10.2. Método facultativo

Entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, e será avaliada através de cinco parâmetros avaliativos, aos quais serão atribuídos os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes parâmetros:

- a) P1 – Aspetos Profissionais/Técnicos - Procura-se avaliar os conhecimentos, o sentido crítico e o conhecimento das metodologias aplicadas na Administração Local, bem como a sua capacidade de equacionar factos e acontecimentos de nível profissional.
- b) P2 – Interesse e motivação profissional – Procura-se avaliar a expectativa que o candidato tem com o posto de trabalho, bem como a capacidade de reação a situações adversas e a sua perspetiva futura relativamente ao posto de trabalho a que se candidata.
- c) P3 – Relacionamento Interpessoal - Procura-se avaliar a capacidade de interagir em contextos sociais e profissionais, exemplificando com situações vivenciadas, bem como a capacidade para resolução de conflitos e a interação com pessoas de características diferentes.
- d) P4 – Iniciativa e autonomia – Procura-se avaliar a capacidade de definir prioridades e organizar tarefas em função da sua urgência, bem como a capacidade de resposta em situações de maior *stress*. Procura-se também verificar a capacidade para propor melhorias nas metodologias e tarefas a desenvolver.



- e) P5 – Capacidade de Comunicação - Procura-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das suas ideias, bem como a capacidade de argumentação, de empatia e de fluência no discurso.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1+P2+P3+P4+P5) / 5$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

P1, P2, P3, P4, P5 = Avaliação obtida em cada um dos parâmetros a avaliar (4, 8, 12, 16, 20 valores)

11. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no caso de não ser acionada a possibilidade conferida pelo n.º 3 do artigo 36.º, da mesma norma, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo - Entrevista Profissional de Seleção (EPS), em que:

11.1. Métodos obrigatórios

Avaliação Curricular (AC), incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançadas. Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

em que: AC = avaliação curricular; HL = habilitações literárias; FP = formação profissional; EP = experiência profissional; AD = avaliação de desempenho.

No caso dos candidatos que não tenham avaliação de desempenho, por factos que não lhes sejam imputáveis, aplicar-se-á a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

Entrevista de avaliação de competências (EAC): será valorada através dos níveis classificativos seguintes: elevado – 20 valores; bom – 16 valores; suficiente; 12 valores; reduzido – 8 valores; insuficiente – 4 valores. Este método é de carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação negativa. No que respeita à sua realização, deliberou o júri que se proponha superiormente que se recorra a uma entidade externa. Mais definiu que as competências a



analisar no âmbito da aplicação do presente método serão as constantes no anexo ao mapa de pessoal para o ano de 2022, associadas à atividade do posto de trabalho em questão.

11.2. Método facultativo

Entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, e será avaliada através de cinco parâmetros avaliativos, aos quais serão atribuídos os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

Na Entrevista Profissional de Seleção serão avaliados os seguintes parâmetros:

- a) P1 – Aspetos Profissionais/Técnicos - Procura-se avaliar os conhecimentos, o sentido crítico e o conhecimento das metodologias aplicadas na Administração Local, bem como a sua capacidade de equacionar factos e acontecimentos de nível profissional.
- b) P2 – Interesse e motivação profissional – Procura-se avaliar a expectativa que o candidato tem com o posto de trabalho, bem como a capacidade de reação a situações adversas e a sua perspetiva futura relativamente ao posto de trabalho a que se candidata.
- c) P3 – Relacionamento Interpessoal - Procura-se avaliar a capacidade de interagir em contextos sociais e profissionais, exemplificando com situações vivenciadas, bem como a capacidade para resolução de conflitos e a interação com pessoas de características diferentes.
- d) P4 – Iniciativa e autonomia – Procura-se avaliar a capacidade de definir prioridades e organizar tarefas em função da sua urgência, bem como a capacidade de resposta em situações de maior *stress*. Procura-se também verificar a capacidade para propor melhorias nas metodologias e tarefas a desenvolver.
- e) P5 – Capacidade de Comunicação - Procura-se avaliar o discurso e a coerência do mesmo na explanação das suas ideias, bem como a capacidade de argumentação, de empatia e de fluência no discurso.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (P1+P2+P3+P4+P5) / 5$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.



P1, P2 P3, P4, P5 = Avaliação obtida em cada um dos parâmetros a avaliar (4, 8, 12, 16, 20 valores)

12. Ordenação Final (OF):

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação quantitativa obtida da aplicação dos métodos de seleção realizados:

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

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores.

No caso dos candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores.

13. Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação. Mantendo-se a situação de igualdade de valoração após aplicação dos critérios previstos na referida Portaria, prevalece o candidato que tenha mais experiência na área, seguido do tempo de experiência em órgão ou serviço da Administração Pública.

14. Composição do júri:

Efetivos: Presidente: Maria de Lurdes Calhau Rodrigues, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, Planeamento e Ambiente, em regime de substituição; 1ª Vogal: Marina Isabel Lopes Pais, Técnica Superior; 2ª Vogal: Ana Cristina Grácio da Silva Rosa, Técnica Superior.

Suplentes: 1º Vogal: Filipe Miguel Rodrigues Moreira, Técnico Superior; 2º Vogal: João Vasco Barata Lopes, Técnico Superior.

15. As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

16. Forma e prazo da candidatura: as candidaturas deverão ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Góis, mediante o preenchimento, com letra legível, de todos os campos do formulário de candidatura tipo, de utilização obrigatória, que se encontra disponível no sítio da internet do Município (www.cm-gois.pt), podendo ser entregues pessoalmente mediante recibo, remetidas através de correio registado, com aviso de receção, para a seguinte morada: Município de Góis, Praça da República, 3330-310 Góis ou preferencialmente, através de correio eletrónico para o endereço: srh.concursos@cm-gois.pt. O prazo de candidatura encontra-se mencionado no 1º parágrafo do presente Aviso.

17. O formulário de candidatura deve ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, do qual conste designadamente, identificação completa, habilitações literárias, experiência profissional, com indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional;
- b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como da inscrição em vigor na Ordem dos Arquitetos;
- c) Documentos comprovativos dos factos referidos no *curriculum vitae*, designadamente os comprovativos das ações de formação frequentadas, relacionadas com a área funcional do lugar a que se candidata e comprovativos da experiência profissional, sendo que, a falta de apresentação desses documentos determinará a não consideração desses factos.
- d) No caso de candidato com vínculo de emprego público, declaração atualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste o tipo de vínculo de emprego público, carreira e categoria em que se encontra integrado, descrição das funções desempenhadas ou que desempenhou por último, no caso de trabalhadores em requalificação, tempo de exercício de funções na categoria, em anos, meses e dias, e avaliação de desempenho relativa aos últimos 3 anos. A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada, através de documento emitido pelo respetivo serviço, comprovando tal facto.

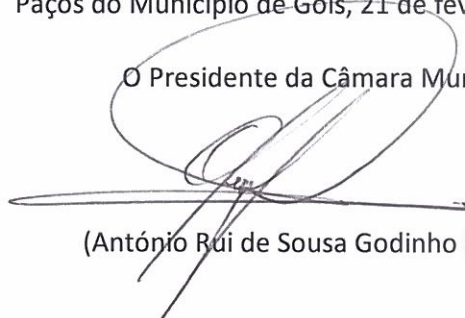
17.1. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos adicionais comprovativos das suas declarações, ou solicitar esclarecimentos adicionais à informação apresentada.

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

19. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações deste Município, disponibilizada na página da Internet no sítio institucional do Município de Góis (www.cm-gois.pt) e notificada aos candidatos através correio eletrónico com recibo de entrega da notificação ou notificação pessoal, sendo ainda publicada na 2ª Série do Diário da República.

Paços do Município de Góis, 21 de fevereiro de 2022

O Presidente da Câmara Municipal



(António Rui de Sousa Godinho Sampaio)