Município de Cascais

Aviso

Procedimento concursal destinado a titulares de licenciatura em Engenharia Civil, para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de Técnico Superior, para exercício de funções na Divisão de Obras de Edifícios e Equipamentos, na Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos, na Divisão de Fiscalização de Obras e Infraestruturas, no Departamento de Planeamento Estratégico e na Direção Municipal de Projetos Estruturantes

1 - Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (doravante LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro (doravante Portaria), torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro de 2021, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do extrato do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de técnico superior, com licenciatura em Engenharia Civil e inscrição válida como membro efetivo da Ordem dos Engenheiros, para exercício de funções na Divisão de Obras de Edifícios e Equipamentos, na Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos, na Divisão de Fiscalização de Obras e Infraestruturas, no Departamento de Planeamento Estratégico e na Direção Municipal de Projetos Estruturantes.

Nos termos do disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, a quota a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso à reserva de recrutamento que for constituída em resultado do procedimento concursal a que respeita este aviso.

2 – Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora de requalificação nas autarquias (EGRA), a AML informou que a "Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) ainda não se encontra constituída na Área Metropolitana de Lisboa". Mais se declara que o Município de Cascais não assume posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

3 - Local de trabalho: Área geográfica do Concelho de Cascais.

4 - Caracterização dos postos de trabalho:

Referência A:

Na Divisão de Obras de Edifícios e Equipamentos: Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral e especializado, incumbindo-lhe, nomeadamente, coordenar e elaborar de projetos internos, assegurar a coordenação da equipa de revisão de projetos externos, elaborar pareceres integrados, informações e relatórios técnicos no âmbito da Engenharia Civil, fiscalizar e acompanhar obras;

Na Divisão de Manutenção e Serviços Logísticos: Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral e especializado, incumbindo-lhe, nomeadamente, elaborar documentos técnicos para procedimentos de contratação pública de empreitadas e de serviços associados a empreitadas, apreciar e elaborar pareceres sobre as propostas apresentadas no âmbito daqueles procedimentos, efetuar a gestão dos respetivos processos, fiscalizar e acompanhar obras, elaborar informações e relatórios técnicos na especialidade de Engenharia Civil, coordenar equipas de obra de administração direta, com planeamento e programação de obras de serviços de Engenharia Civil, acompanhar, supervisionar, inspecionar e avaliar obras de Engenharia Civil e administrar os recursos humanos, materiais e equipamentos relacionados com as obras realizadas por administração direta;

Na Divisão de Fiscalização de Obras e Infraestruturas: Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito das atividades da unidade orgânica respetiva, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à sua área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral e especializado.
Na Direção Municipal de Projetos Estruturantes: Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito das atividades da unidade orgânica respetiva, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à sua área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral e especializado.

Referência B:

No Departamento de Planeamento Estratégico: Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, no âmbito das atividades da unidade orgânica respetiva, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à sua área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral e especializado.
5 – Posicionamento remuneratório: Obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo a posição de referência a 2.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, nível 15 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração de (euro) 1.205,08 (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos).

6 - Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

6.1 – Requisitos previstos no artigo 17.º 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 perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.2 – Requisitos habilitacionais e profissionais:

Licenciatura em Engenharia Civil e inscrição válida como membro efetivo da Ordem dos Engenheiros.

6.2.1 - Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar com a sua candidatura documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

6.2.2 – Não é permitida a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 – Âmbito do recrutamento: Nos termos da deliberação da Câmara Municipal de Cascais de 26 de fevereiro de 2021, pela qual foi aprovado o mapa anual global consolidado dos recrutamentos autorizados, podem candidatar-se ao presente procedimento concursal candidatos com ou sem vínculo de emprego público.

8 - Não podem ser admitidos ao procedimento concursal os 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 Cascais idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

9 – Formalização das candidaturas:

9.1 - A formalização das candidaturas deverá ser realizada mediante o preenchimento integral do formulário tipo de utilização obrigatória disponível no sítio do Município de Cascais na Internet em www.cascais.pt/sub-area/recursos-humanos/ e no Gabinete de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos, sito no piso -1 do Edifício Cascais Center, na Rua Manuel Joaquim Avelar, n.º 118, 2750-421 Cascais.

9.2 – As candidaturas devem ser enviadas por correio eletrónico para o endereço atendimento.municipal@cm-cascais.pt até à data limite fixada na publicitação da Oferta de Emprego Público na Bolsa de Emprego Público (BEP).

9.3 - As candidaturas devem ser acompanhadas dos seguintes documentos:
a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 6.1. do presente aviso (certificado do registo criminal, atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas). **É dispensada a apresentação dos documentos indicados na presente alínea, desde que os candidatos declarem, no Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP.**

b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias exigidas no n.º 6.2 do presente aviso (certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito);

c) No caso dos candidatos titulares de um vínculo de emprego público, declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público (original ou fotocópia) emitida pela entidade empregadora pública de origem do candidato, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste:

i) Modalidade do vínculo de emprego público e sua determinabilidade;

ii) Carreira, categoria e respetivo tempo de serviço;

iii) Caracterização e descrição das funções exercidas pelo candidato, o tempo de execução e o grau de complexidade das mesmas;

iv) Posição e nível remuneratório em que o candidato se encontra posicionado à data da candidatura, com indicação do respetivo valor;

v) As menções qualitativas e quantitativas obtidas nas avaliações de desempenho relativas aos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade

idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo;

d) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito;

e) Documentos comprovativos das declarações constantes do curriculum vitae, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho (originais ou fotocópias).

f) Fotocópias dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas desde de 2014, inclusive, no caso da referência A, e de 2016, inclusive, no caso da referência B, onde conste a data de realização e duração das mesmas (número de horas ou de dias), sob pena de não serem consideradas.

9.4 - Os candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60 % abrangidos pela previsão do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata do documento comprovativo do grau de incapacidade e tipo de deficiência, sem prejuízo de com a candidatura deverem declarar, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, e indicar, no Formulário Tipo, os meios ou condições especiais de que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

9.5 – Em caso de dúvida, assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato a apresentação dos documentos comprovativos das declarações prestadas.

9.6 – A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação.

10 - Métodos de Seleção:

10.1 – De acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 5.º da Portaria, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação das Competências ou Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho concursados, bem como aos candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, desde que não tenham exercido por escrito, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte;

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica a aplicar aos restantes candidatos.

10.2 - Os candidatos referidos na alínea a) do anterior ponto 10.1 podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

10.3 – Também será utilizado o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção, a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do anterior ponto.

10.4 – Nos termos dos números 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguintes.

10.5 - A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

10.5.1 - A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional, em que se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias aos postos de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2014, inclusive, no caso da referência A, e desde 2016, inclusive, no caso da referência B, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação.

Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias;

c) Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado;

d) Avaliação de desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes aos últimos 3 anos de desempenho de funções idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

10.5.2 - A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 15\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular;

HA = Classificação no parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação no parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação no parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação no parâmetro Avaliação de Desempenho.

10.5.3 - Os parâmetros a considerar no método de avaliação curricular serão avaliados da seguinte forma:

10.5.3.1 – Na referência A:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) - 19 valores;

ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até 12 horas	1
Superior a 12 horas e até 18 horas	2
Superior 18 e até 24 horas	3
Superior 24 e até 30 horas	4
Superior a 30 horas	5

Duração da pós-graduação ou parte letiva do mestrado se esta for equivalente a pós-graduação	Unidades de crédito
Até 150 horas	14
De 151 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	22

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Menos de 1 ano de experiência profissional – 8 valores;

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 10 valores;

Entre 2 e 3 anos de experiência profissional – 12 valores;

Entre 3 e 4 anos de experiência profissional – 13 valores;

Entre 4 e 5 anos de experiência profissional – 14 valores;

Entre 5 e 6 anos de experiência profissional – 15 valores;

Entre 6 e 7 anos de experiência profissional – 16 valores;

Entre 7 e 8 anos de experiência profissional – 17 valores;

Entre 8 e 9 anos de experiência profissional – 18 valores;

Entre 9 e 10 anos de experiência profissional – 19 valores;

Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 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 – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

10.5.3.2 – Na referência B:

a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com o seguinte critério:

i. Habilitação académica de nível habilitacional exigido para a candidatura (licenciatura) - 18 valores;

ii. Habilitação académica de nível habilitacional superior ao exigido para a candidatura obtida em área relevante para as funções a desempenhar - 20 valores.

Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios:

Nenhuma unidade de crédito – 0 valores;

De 1 a 6 unidades de créditos - 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito - 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito - 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito - 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito – 20 valores.

A formação será convertida em unidades de crédito de acordo com as tabelas seguintes:

Duração da ação de formação	Unidades de crédito
Até 12 horas	1
Superior a 12 horas e até 18 horas	2
Superior 18 e até 24 horas	3
Superior 24 e até 30 horas	4
Superior a 30 horas	5

Duração da pós-graduação ou parte letiva do mestrado se esta for equivalente a pós-graduação	Unidades de crédito
Até 150 horas	14
De 151 a 250 horas	18
Superior a 250 horas	22

c) A experiência profissional (EP) será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, de acordo com o seguinte critério:

Menos de 1 ano de experiência profissional – 8 valores;

Entre 1 e 2 anos de experiência profissional – 10 valores;

Entre 2 e 5 anos de experiência profissional – 15 valores;

Entre 6 e 10 anos de experiência profissional – 18 valores;

Mais de 10 anos de experiência profissional – 20 valores.

Os candidatos serão pontuados no fator experiência profissional até ao limite máximo de 20 valores.

d) A pontuação a atribuir à avaliação de desempenho corresponderá à média aritmética das avaliações obtidas nos últimos 3 anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com as seguintes regras:

4,5 a 5 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;

4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 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 – 6 valores.

Nos casos em que os candidatos não possuam, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar ser-lhes-ão atribuídos 12 valores.

10.6 - A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (perfil de competências).

10.6.1 – No que respeita à referência A, as competências consideradas essenciais para o exercício da função são as seguintes:

a) Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;

b) Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

c) Análise da Informação e Sentido Crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;

d) Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

e) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

f) Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

g) Tolerância à pressão e contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional;

h) Otimização de recursos: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento;

i) Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa;

j) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

10.6.2 – No que respeita à referência B, as competências consideradas essenciais para o exercício da função são as seguintes:

a) Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas;

b) Planeamento e Organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;

c) Análise da Informação e Sentido Crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;

d) Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

e) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

f) Relacionamento Interpessoal: Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

10.6.3 - A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnico competente, terá a duração mínima de 45 minutos e não excederá 60 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido e pretende aferir a presença ou ausência das competências que integram aquele perfil.

10.6.4 - A entrevista de avaliação de competências 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.

Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

Detém um nível elevado da competência - 20 valores;

Detém um nível bom da competência - 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência - 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência - 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência - 4 valores.

10.6.3 - A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:

10.6.3.1 – No que respeita à referência A:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6 + C7 + C8 + C9 + C10) / 10$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5;

C6 = Competência 6;

C7 = Competência 7;

C8 = Competência 8;

C9 = Competência 9;

C10 = Competência 10.

10.6.3.2 – No que respeita à referência B:

$$CEAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5 + C6) / 6$$

Em que:

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2= Competência 2;

C3= Competência 3;

C4= Competência 4;

C5= Competência 5;

C6= Competência 6.

O resultado da aplicação das fórmulas supra descritas será convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores - nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores - nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores - nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido;

Inferior a 6 valores - nível Insuficiente.

Aos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências.

10.7 - A prova de conhecimentos visa avaliar conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o conhecimento adequado da língua portuguesa.

10.7.1 - A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, específica, será efetuada em suporte de papel ou através de meios de comunicação à distância e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

10.7.1.1 – Na referência A:

a) A prova será composta por 20 questões de escolha múltipla, com duas ou três opções de resposta, em que:

i. Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
ii. Cada resposta errada desconta 0,20 valores;
iii. A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta.

b) A duração da prova de conhecimentos será de uma hora e trinta minutos (uma única fase), com 15 minutos de tolerância.

c) Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

d) Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computorizado.

e) A prova versará sobre os temas/legislação/documentação que a seguir se discriminam:

Temas:

- Vínculo de emprego público: Garantias de imparcialidade (Capítulo I do Título I da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras (Capítulos I e II do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e exercício do poder disciplinar (Capítulo VII do título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação;

- Regulamento Geral das Edificações Urbanas;

- Código do Procedimento Administrativo;

- Acessibilidade a espaços públicos, equipamentos coletivos e edifícios públicos e habitacionais;

- Contratação pública;

- Certificação energética de edifícios;

- Rede de Distribuição Predial de Água;

- Rede de Drenagem Predial de Águas Residuais;

- Comportamento Acústico em Edifícios.

Legislação/Documentação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março;

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 5-B/2000, 29/02, alterado pelo DL n.º 177/2001, de 4/06, retificado pela Declaração de Retificação n.º 13-T/2001, de 30/06, alterado pela Lei n.º 15/2002, de 22/02, pela Lei n.º 4-A/2003, de 19/02, pelo DL n.º 157/2006, de 08/08, pela Lei n.º 60/2007, de 04/09, pelo DL n.º 18/2008, de 29/01, pelo DL n.º 116/2008, de 04/07, DL n.º 26/2010, de 30/03, pela Lei n.º 28/2010, de 02/09, pelo DL n.º 266-B/2012, de 31/12, pelo DL n.º 136/2014, de 09/09, retificado pela Declaração de Retificação 46-A/2014, de 10/11, pelo DL n.º 214-G/2015, de 02/10, pelo DL n.º 97/2017, de 10/08, pela Lei n.º 79/2017, de 18/08, pelo DL n.º 121/2018, de 28/12, pelo DL n.º 66/2019, de 21/05 e pela Lei n.º 118/2019, de 17/09;

- Regulamento Geral das Edificações Urbanas, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 38382/51, de 7 de agosto;

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16/11;

- Regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08/08, alterado pelos Decretos-Leis n.º 136/2014, de 09/09, 125/2017, de 04/10 e 95/2019, de 18/07;

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 18-A/2008, de 28/03, alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11/09, pelo DL n.º 223/2009, de 11/09, pelo DL n.º 278/2009, de 02/10, pela Lei n.º 3/2010, de 27/04, pelo DL n.º 131/2010, de 14/12, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30/12, pelo DL n.º 149/2012, de 12/07, pelo DL n.º 214-G/2015, de 02/10, pelo DL n.º 111-B/2017, de 31/08, retificado pela Declaração de Retificação n.º 36-A/2017, de 30/10, e pela Declaração de Retificação n.º 42/2017, de 30/11, alterado pelo DL n.º 33/2018, de 15/05, pelo DL n.º 170/2019,

de 04/12, pela Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19/03, pela Lei n.º 30/2021, de 21/05, e retificado pela Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21/07;

- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro, que estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios, transpondo a Diretiva (UE) 2018/844 e parcialmente a Diretiva (UE) 2019/944;

- Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de Agosto;

- Regulamento Geral do Ruído, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de Janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 18/2007, de 14 de março, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2007, de 1 de agosto;

- Regulamento dos Requisitos Acústicos dos Edifícios, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 129/2002, de 11 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 96/2008, de 9 de junho, e pelo Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de junho.

f) Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

h) A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

10.7.1.2 – Na referência B:

a) A prova será composta por 15 questões de escolha múltipla, com três opções de resposta, em que:

i. Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
ii. Cada resposta errada desconta 0,20 valores;
iii. A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores nessa pergunta.

b) A prova incluirá ainda uma pergunta de desenvolvimento a escolher entre dois temas distintos, valorada em 5 valores, que se repartirão da seguinte forma:

i. A clareza da exposição - 2 valores;
ii. A demonstração dos conhecimentos - 1,5 valores;
iii. A inovação da proposta apresentada - 1,5 valores.

c) A duração da prova de conhecimentos será de uma hora e trinta minutos (uma única fase), com 15 minutos de tolerância.

d) Os candidatos deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 30 minutos antes da hora agendada para o início da prova, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.

e) Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computorizado.

f) A prova versará sobre os temas/legislação/documentação/bibliografia que a seguir se discriminam:

Temas:

- Vínculo de emprego público: Garantias de imparcialidade (Capítulo I do Título I da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, local de trabalho e carreiras (Capítulos I e II do Título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) e exercício do poder disciplinar (Capítulo VII do título IV da Parte II da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);

- Construção sustentável e eficiência energética;

- Certificação de sustentabilidade;

- Mobilidade;

- Pré-dimensionamento de infraestruturas (águas, águas residuais e pluviais e redes viárias);

- Dimensionamento hidrológico e hidráulico de linhas de água;

- Contratação pública.

Legislação/Documentação/Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, alterada pela Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e pelas Leis n.ºs 82-B/2014, de 31 de dezembro, 84/2015, de 07 de agosto, 18/2016, de 20 de junho, 42/2016, de 28 de dezembro, 25/2017, de 30 de maio, 70/2017, de 14 de agosto, 73/2017, de 16 de agosto, 49/2018, de 14 de agosto, 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, e pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, 82/2019, de 2 de setembro, e 2/2020, de 31 de março;

- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro, que estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação

Energética de Edifícios, transpondo a Diretiva (UE) 2018/844 e parcialmente a Diretiva (UE) 2019/944;

- Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de Agosto;

- Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, alterado pelos Decretos-Lei n.ºs 81/2020, de 2 de outubro, e 25/2021, de 29 de março;

- Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo - Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, alterada pela Lei n.º 74/2017, de 16 de agosto, e pelos Decretos-Lei n.ºs 3/2021, de 7 de janeiro, e 52/2021, de 15 de junho;

- Plano Diretor Municipal de Cascais, cujo texto integral, com as alterações introduzidas, pode ser consultado em https://www.cascais.pt/pdm-compilacao-dos-elementos-constituintes-em-vigor, sendo que a leitura deste documento não dispensa a consulta dos documentos originais;

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 18-A/2008, de 28/03, alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11/09, pelo DL n.º 223/2009, de 11/09, pelo DL n.º 278/2009, de 02/10, pela Lei n.º 3/2010, de 27/04, pelo DL n.º 131/2010, de 14/12, pela Lei n.º 64-B/2011, de 30/12, pelo DL n.º 149/2012, de 12/07, pelo DL n.º 214-G/2015, de 02/10, pelo DL n.º 111-B/2017, de 31/08, retificado pela Declaração de Retificação n.º 36-A/2017, de 30/10, e pela Declaração de Retificação n.º 42/2017, de 30/11, alterado pelo DL n.º 33/2018, de 15/05, pelo DL n.º 170/2019, de 04/12, pela Resolução da Assembleia da República n.º 16/2020, de 19/03, pela Lei n.º 30/2021, de 21/05, e retificado pela Declaração de Retificação n.º 25/2021, de 21/07;

- (LiderA) http://www.lidera.info/;

- (LEED) https://www.usgbc.org/leed;

- (BREEAM) https://www.breeam.com/;

– Estudo de Trânsito de Âmbito Concelhio de Cascais (ETAC), disponível em https://www.cascais.pt/sites/default/files/anexos/gerais/new/16_17_etac_dossier_10_documento_final.pdf .

g) Durante a realização da prova, os candidatos poderão consultar os diplomas legais acima identificados, bem como o PDM de Cascais e o ETAC, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada.

h) A atualização da legislação acima referenciada, ocorrida após a publicitação do presente procedimento, será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos.

10.8 - A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, que é o descrito, relativamente à referência A, no ponto 10.6.1 deste aviso e, relativamente à referência B, no ponto 10.6.2 deste aviso, e será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.9 - A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

10.9.1 - A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 a 30 minutos e 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.

10.9.2 - A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

a) F1-Relevância da experiência profissional;

b) F2-Interesse e motivação profissionais;

c) F3-Relacionamento Interpessoal;

d) F4-Inicitiva e autonomia;

e) F5- Conteúdo técnico;

f) F6 - Capacidade de Comunicação.

10.9.3 - O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (F1 + F2 + F3 + F4) + F5 + F6) /6$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

F1, F2, F3, F4, F5 e F6 = Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação.

A classificação final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações obtidas nos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:

Igual ou superior a 18 valores: nível Elevado;

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores: nível Bom;

Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores: nível Suficiente;

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores: nível Reduzido;

Inferior a 6 valores: nível Insuficiente.

Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.

11 – Utilização faseada dos métodos de seleção:

a) Conforme aprovado por despacho do Senhor Presidente de 26 de junho de 2021, os métodos de seleção não serão aplicados num único momento à totalidade dos candidatos, uma vez que a aplicação dos diferentes métodos à totalidade dos mesmos traria graves constrangimentos, quer logísticos, quer financeiros (com a necessidade de despender um valor monetário avultado na aplicação do método de "avaliação psicológica", que tem que ser aplicado por entidade especializada externa).
b) Ainda de acordo com o despacho do Senhor Presidente da Câmara de 26 de junho de 2021, a utilização dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma:
    i. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório (avaliação curricular ou prova de conhecimentos);
    ii. Aplicação do segundo método de seleção (entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica) e do método seguinte (entrevista profissional de seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar, no caso da referência A, por conjuntos sucessivos de 50 candidatos, e, no caso da referência B, por conjuntos sucessivos de 30 candidatos, em ambas as situações, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional;
    iii. Dispensa de aplicação do segundo método e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria.

12 – Ordenação final:

12.1 - Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

12.2 - A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

12.2.1 – Na referência A:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

CF= (CAC x 45%) + (CEAC x 25%) + (CEPS x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

CF= (CPC x 45%) + (CAP x 25%) + (CEPS x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

12.2.2 – Na referência B:

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção:

CF= (CAC x 40%) + (CEAC x 30%) + (CEPS x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CAC = Classificação da Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção:

CF= (CPC x 45%) + (CAP x 25%) + (CEPS x 30%)

Em que:

CF = Classificação Final;

CPC = Classificação da Prova de Conhecimentos;

CAP = Classificação da Avaliação Psicológica;

CEPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção.

12.2.3 - Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

12.3 - A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

12.4 - Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial: Caso subsista igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação vigente, serão utilizados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relevância da experiência profissional";

b) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "Iniciativa e Autonomia";

c) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "interesse e motivação profissionais";

d) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "relacionamento interpessoal";

e) Candidato com a melhor classificação obtida no parâmetro de avaliação da entrevista profissional de seleção "conteúdo técnico".

13 – Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

13.1 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos serão os indicados no formulário de candidatura.

13.2 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no Gabinete de Atendimento do Departamento de Recursos Humanos, na morada indicada no ponto 9.1 deste aviso, e disponibilizada na página eletrónica do Município de Cascais, em www.cascais.pt/sub-area/recursos-humanos/, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

14 - Composição e identificação do júri:

14.1 – Na referência A:

Presidente – Eduardo Cruz, Diretor do Departamento de Intervenção Territorial;

Vogais efetivos:

1.º Vogal, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos – Marina Gil, Técnica Superior da Divisão de obras de Vias e Infraestruturas;

2.º Vogal – Vera Calha, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos;

Vogais suplentes:

1.º Vogal – Adolfo Bentes, Chefe da Unidade de Planeamento e Gestão;

2.º Vogal – Luísa Andrade, Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade.

14.2 – Na referência B:

Presidente – Rui Amaral, Diretor do Departamento de Planeamento Estratégico;

Vogais efetivos:

1.º Vogal, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos – João Palma, Chefe da Divisão de Ordenamento e Planeamento do Território;

2.º Vogal – Vera Calha, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos;

Vogais suplentes:

1.º Vogal – Sara Dias, Chefe da Divisão de Avaliação e Monitorização Ambiental e do Território;

2.º Vogal – Luísa Andrade, Chefe da Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade.

15 – Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos:

15.1 - Sempre que solicitadas serão facultadas aos candidatos as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

15.2 – Quaisquer esclarecimentos relativos ao procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 9:30 às 17:00 horas, pela Divisão de Recrutamento e Gestão de Mobilidade, na morada indicada no ponto 9.1 deste aviso, ou pelos telefones 214 815 429 e 214 815 589.

16 - Em cumprimento do disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Cascais, 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.

Cascais, 10 de dezembro de 2021.

O Diretor Municipal de Apoio à Gestão

Filipe Nascimento