

Aviso n.º 8756/2009

Torna-se público que por despacho do signatário de 14 de Abril de 2009, procede-se à contratação de um indivíduo na categoria de assistente operacional, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Pretende-se com a presente contratação colmatar a insuficiência de recursos humanos existentes na Divisão de Exploração e Manutenção, com vista à realização e satisfação de necessidades permanentes do serviço, através do desempenho das funções correspondentes ao respectivo conteúdo funcional constantes do anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

A referida contratação tem como objectivo:

Reforçar os recursos humanos existentes, por forma a obter-se uma maior celeridade na capacidade de resposta, quer a nível interno, quer a nível externo, bem como, uma maior e melhor produtividade e qualidade no desempenho das funções, de modo a acompanhar as exigências de um serviço que se pretende eficaz na obtenção de resultados direccionados e focalizados na satisfação do cidadão/utente.

A remuneração é a correspondente à posição remuneratória n.º 1, nível 1 (€ 487,47), do estatuto remuneratório da função pública e remuneração complementar no valor de € 49,25 mais o subsídio de refeição no valor de € 4,27/dia, a qual será anualmente actualizada de acordo com as regras que forem estipuladas para o regime da função pública.

O prazo para apresentação das candidaturas é de 10 dias úteis.

O requerimento de candidatura deve ser dirigido ao Presidente da Câmara Municipal da Praia da Vitória — sito à Praça Francisco Ornelas da Câmara — 9760-851 Praia da Vitória, ou através do email — geral@cmpv.pt, acompanhado do certificado de habilitações literárias, fotocópia do bilhete de identidade, contribuinte e segurança social, bem como do *curriculum vitae*, devidamente datado e assinado, de onde conste, nomeadamente, a experiência e formação profissional.

Requisitos de admissão: Os interessados devem possuir como habilitações literárias a escolaridade obrigatória.

Os métodos de selecção a utilizar serão: a prova de conhecimentos, a avaliação psicológica, a avaliação curricular e a entrevista profissional de selecção.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

A prova de conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, sendo a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Consistirá numa prova escrita, de consulta, terá a duração de duas horas e versará sobre as matérias constantes do seguinte programa:

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exerçam Funções Públicas:

Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro;

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas:

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

A avaliação psicológica — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada da seguinte forma:

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

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A avaliação curricular — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Habilitações literárias — escolaridade obrigatória — será atribuído 16 valores; 11.º ano de escolaridade — será atribuído 18 valores; 12.º ano de escolaridade — será atribuído 20 valores.

Formação profissional — sem frequência em acções de formação — será atribuído 10 valores.

Frequência em acções de formação não relacionadas com o cargo a prover — será atribuído 12 valores.

Frequência em acções de formação relacionadas com o cargo a prover — será atribuído 14 valores mais 1 valor por cada uma além da primeira até ao limite de 20 valores.

Experiência profissional — inexistência de experiência profissional — será atribuído 10 valores.

Experiência profissional não directamente ligada com a actividade do cargo a prover — será atribuído 12 valores.

Experiência profissional em actividade semelhante com o cargo a prover maior que 6 meses e até 1 ano — será atribuído 14 valores.

Experiência profissional em actividade semelhante ao cargo a prover há mais de 1 ano — será atribuído 16 valores, mais 1 valor por cada ano além do primeiro até ao limite de 20 valores.

Avaliação de desempenho — sem avaliação de desempenho — será atribuído 0 valores, com a classificação de Bom — será atribuído 14 valores, com a classificação de Muito Bom — será atribuído 18 valores, com a classificação de Excelente — será atribuído 20 valores.

A entrevista profissional de selecção — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo avaliada segundo os classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na avaliação curricular será utilizada a fórmula: $AC = (HL) + (FP) + (AD) + (EPS)$ tudo a dividir por quatro.

A classificação final resultará da média aritmética simples dos métodos de selecção, segundo a seguinte fórmula: $CF = (PC) + (AP) + (AC) + (EPS)$ tudo a dividir por quatro.

A ordenação final dos candidatos será afixada nos locais de estilo desta Câmara Municipal.

O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Chefe de divisão de recursos humanos e qualidade — Ana-bela Gomes Vitorino Leal;

Vogais efectivos:

Chefe de divisão de exploração e manutenção — Paulo Manuel Lopes Nunes (substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos);

Técnica superior — Elisabete Maria Rocha Martins da Costa Nogueira; Vogais suplentes

Chefe de divisão de investimentos — Manuel Adriano Maurício Ortiz; Encarregado operacional — Eugénia Maria Pereira de Oliveira.

16 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *Roberto Lúcio Silva Pereira Monteiro*.

301688651

Aviso n.º 8757/2009

Torna-se público que por despacho do signatário de 14 de Abril de 2009, procede-se à contratação de um indivíduo na categoria de assistente operacional, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Pretende-se com a presente contratação colmatar a insuficiência de recursos humanos existentes na Divisão de Exploração e Manutenção, com vista à realização e satisfação de necessidades permanentes do serviço, através do desempenho das funções correspondentes ao respectivo conteúdo funcional constantes do anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

A referida contratação tem como objectivo:

Reforçar os recursos humanos existentes, por forma a obter-se uma maior celeridade na capacidade de resposta, quer a nível interno, quer a nível externo, bem como, uma maior e melhor produtividade e qualidade no desempenho das funções, de modo a acompanhar as exigências de um serviço que se pretende eficaz na obtenção de resultados direccionados e focalizados na satisfação do cidadão/utente.

A remuneração é a correspondente à posição remuneratória n.º 1, nível 1 (€ 487,47), do estatuto remuneratório da função pública e remuneração complementar no valor de € 49,25 mais o subsídio de refeição no valor de € 4,27/dia, a qual será anualmente actualizada de acordo com as regras que forem estipuladas para o regime da função pública.

O prazo para apresentação das candidaturas é de 10 dias úteis.

O requerimento de candidatura deve ser dirigido ao Presidente da Câmara Municipal da Praia da Vitória — sito à Praça Francisco Ornelas

da Câmara — 9760-851 Praia da Vitória, ou através do email — geral@cmpv.pt, acompanhado do certificado de habilitações literárias, fotocópia do bilhete de identidade, contribuinte e segurança social, bem como do *curriculum vitae*, devidamente datado e assinado, de onde conste, nomeadamente, a experiência e formação profissional.

Requisitos de admissão: Os interessados devem possuir como habilitações literárias a escolaridade obrigatória.

Os métodos de selecção a utilizar serão: a prova de conhecimentos, a avaliação psicológica, a avaliação curricular e a entrevista profissional de selecção.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes.

As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

A prova de conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, sendo a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Consistirá numa prova escrita, de consulta, terá a duração de duas horas e versará sobre as matérias constantes do seguinte programa:

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exerçam Funções Públicas:

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas:

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

A avaliação psicológica — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, sendo valorada da seguinte forma:

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

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A avaliação curricular — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Habilitações literárias — escolaridade obrigatória — será atribuído 16 valores; 11.º ano de escolaridade — será atribuído 18 valores; 12.º ano de escolaridade — será atribuído 20 valores.

Formação profissional — sem frequência em acções de formação — será atribuído 10 valores.

Frequência em acções de formação não relacionadas com o cargo a prover — será atribuído 12 valores.

Frequência em acções de formação relacionadas com o cargo a prover — será atribuído 14 valores mais 1 valor por cada uma além da primeira até ao limite de 20 valores.

Experiência profissional — inexistência de experiência profissional — será atribuído 10 valores.

Experiência profissional não directamente ligada com a actividade do cargo a prover — será atribuído 12 valores.

Experiência profissional em actividade semelhante com o cargo a prover maior que 6 meses e até 1 ano — será atribuído 14 valores.

Experiência profissional em actividade semelhante ao cargo a prover há mais de 1 ano — será atribuído 16 valores, mais 1 valor por cada ano além do primeiro até ao limite de 20 valores.

Avaliação de desempenho — sem avaliação de desempenho — será atribuído 0 valores, com a classificação de Bom — será atribuído 14 valores, com a classificação de Muito Bom — será atribuído 18 valores, com a classificação de Excelente — será atribuído 20 valores.

A entrevista profissional de selecção — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo avaliada segundo os classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na avaliação curricular será utilizada a fórmula: $AC = (HL) + (FP) + (AD) + (EPS)$ tudo a dividir por quatro.

A classificação final resultará da média aritmética simples dos métodos de selecção, segundo a seguinte fórmula: $CF = (PC) + (AP) + (AC) + (EPS)$ tudo a dividir por quatro.

A ordenação final dos candidatos será afixada nos locais de estilo desta Câmara Municipal.

O júri terá a seguinte composição:

Presidente

Chefe de divisão de recursos humanos e qualidade — Anabela Gomes Vitorino Leal;

Vogais efectivos

Chefe de divisão de exploração e manutenção — Paulo Manuel Lopes Nunes (substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos);

Técnica superior — Elisabete Maria Rocha Martins da Costa Nogueira;

Vogais suplentes

Chefe de divisão de investimentos — Manuel Adriano Maurício Ortiz;

Encarregado operacional — Eugénia Maria Pereira de Oliveira.

16 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *Roberto Lúcio Silva Pereira Monteiro*.

301688879

CÂMARA MUNICIPAL DE SOUSEL

Aviso n.º 8758/2009

Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de diversos postos de trabalho, conforme caracterização no mapa de pessoal

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 do artigo 6.º, da alínea b) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por despacho proferido, no passado dia 27 de Março de 2009 pelo Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal, Dr. Armando Varela, no âmbito da competência própria, se encontra aberto, procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado — Contrato de Trabalho em Funções Públicas, tendo em vista o preenchimento de diversos postos de trabalho, assim designados no Mapa de Pessoal desta Câmara.

Este procedimento, considerado como urgente rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

1 — Identificação do acto — Abertura de procedimento concursal comum para contratação dos seguintes postos de trabalho:

Ref. a) — 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Assistente Técnico — Gabinete de Informática e Inovação tendo formação profissional na área de Informática e Gestão.

Ref. b) — 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — para desempenho de funções no Refeitório Escolar e Municipal

Ref. c) — 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Para desempenho de funções no Serviço de Aproveitamento e Património da Divisão de Administração Geral

Ref. d) — 2 postos de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Serviço de Parque de Máquinas da Divisão de Obras e Abastecimento com carta de condução categoria C e ou E.

Ref. e) — 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Sector de Oficinas da Divisão de Obras e Abastecimento tendo como formação profissional e ou experiência a área de Electricista

Ref. f) — 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Sector de Oficinas da Divisão de Obras e Abastecimento tendo como formação profissional e ou experiência a área de Carpinteiro

Ref. g) — 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Sector de Saneamento Básico da Divisão de Obras e Abastecimento tendo como formação profissional e ou experiência na área de Canalizador.

Ref. h) — 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Sector de Rede Viária da Divisão de Obras e Abastecimento tendo como formação profissional e ou experiência a área de Pedreiro

Ref. i) — 4 postos de trabalho para carreira/categoria de Assistente Operacional — Sector de Rede Viária da Divisão de Obras e Abastecimento