

com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Miranda do Douro, Largo D. João III, 5210-190 Miranda do Douro, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, data de nascimento, nacionalidade, filiação, número e data do Bilhete de Identidade, bem como o seu serviço emissor), número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista.

14.3 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

14.4 — A candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão: da indicação e prova dos requisitos formais de provimento; do currículo do candidato, datado e assinado, com documentos comprovativos dos factos nele alegados e de fotocópias do Bilhete de Identidade ou de Identificação Civil, do Cartão de Contribuinte Fiscal e do certificado de habilitações.

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

14.6 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 — Métodos de selecção — Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), valorados de 0 a 20 valores.

15.1 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, sendo ponderados os seguintes elementos:

Habilitação Académica;
Formação Profissional;
Experiência Profissional;
Avaliação do Desempenho;

15.2 — A entrevista de avaliação de competências, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

15.3 — Aspectos a avaliar — Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Motivações e interesses; Sentido crítico.

15.4 — Níveis classificativos — Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de valorização final, constam das actas do júri, sendo facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

16 — A notificação dos candidatos excluídos faz-se nos termos do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e a ordenação final dos candidatos que completam o procedimento, será expressa de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 34.º da referida Portaria.

17 — A ordenação final dos candidatos que completam o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula: 40% da Avaliação Curricular mais 60% da Entrevista de Avaliação de Competências. Os candidatos que obtenham uma votação inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valorização final.

18 — Excepcionalmente, e designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, igual ou superior a 10 vezes o número dos lugares a concurso, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a Câmara Municipal limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a Avaliação Curricular.

19 — O júri terá a seguinte constituição:

Presidente — António Augusto Castro Carção, Vereador.

Vogais efectivos:

Carlos Alberto Raposo Fernandes, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

Francisco José Carvalho Parreira, Técnico Superior de Educação Física.

Vogais suplentes:

Dulce Manuela Fernandes Afonso Margalho, Coordenadora Técnica da área de pessoal.

Zélia Maria Pires Fernandes, Técnica Superior de relações públicas e comunicação social.

20 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação do método de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

21 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c), ou d) do n.º 3 do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

23 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Atrio dos Paços do Município, no site do Município (www.cm-mdouro.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

24 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

25 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

12 de Maio de 2009. — O Presidente da Câmara, *Manuel Rodrigo Martins*.

301784911

CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA DA VITÓRIA

Aviso n.º 9768/2009

Procedimento Concursal para Celebração de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado com um Indivíduo na Categoria de Técnico Superior — Área Funcional de Gestão Financeira e Fiscal.

Torna-se público que por despacho do signatário de 28 de Abril de 2009, procede-se à contratação de um indivíduo na categoria de técnico superior, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

A contratação será feita nos termos da alínea a) do artigo 3.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Pretende-se com a presente contratação colmatar a insuficiência de recursos humanos existentes na Divisão Financeira, 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 2, nível 15 (€ 1.201,48), do estatuto remuneratório da função pública 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 e-mail geral@empv.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 licenciatura em gestão financeira e fiscal.

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 valorização 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 valorização 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 valorização até às centésimas.

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

Código do Procedimento Administrativo:

Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro;

Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

Atribuições das Autarquias Locais e Competências dos Respectivos Órgãos:

Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;

Lei n.º 53-A/2006, de 29 de Dezembro;

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro;

Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

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;

Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exerçam Funções Públicas:

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública:

Lei n.º 10/2004, de 22 de Março;

Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho;

Regulamento da Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores e Dirigentes Intermédios da Administração Pública:

Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio;

Finanças Locais:

Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro;

Declaração de Rectificação n.º 14/2007, de 15 de Fevereiro;

Lei n.º 67-A/2007, de 31 de Dezembro;

Lei n.º 22-A/2007, de 29 de Junho;

Contabilidade Autárquica:

Lei n.º 60-A/2005, de 30 de Dezembro;

Decreto-Lei n.º 211/2005, de 12 de Julho;

Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de Fevereiro;

Declaração de Rectificação n.º 8-F/2002, de 28 de Fevereiro;

Decreto-Lei n.º 84-A/2002, de 5 de Abril;

Decreto-Lei n.º 221/2001, de 7 de Agosto;

Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de Fevereiro;

Lei n.º 162/99, de 14 de Setembro;

Portaria n.º 671/2000, de 17 de Abril — CIBE;

Decreto-Lei n.º 315/2000, de 2 de Dezembro;

Decreto-Lei n.º 73/99, de 16 de Março;

Decreto-Lei n.º 201/99, de 9 de Junho;

Decreto Regulamentar n.º 22/99, de 6 de Outubro;

Decreto Regulamentar n.º 28/98, de 26 de Novembro;

Decreto Regulamentar n.º 2/90, de 12 de Janeiro;

Declaração de Rectificação de 31 de Janeiro de 1990;

Declaração de Rectificação de 30 de Abril de 1990;

Decreto Regulamentar n.º 24/92, de 9 de Outubro;

Decreto Regulamentar n.º 16/94, de 12 de Julho;

Lei n.º 52-C/96, de 27 de Dezembro;

Lei n.º 60-A/2005, de 12 de Dezembro;

Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março;

Cooperação Técnico-Financeira:

Decreto Legislativo Regional n.º 27/2005/A, de 11 de Outubro;

Decreto Legislativo Regional n.º 32/2002/A, de 8 de Agosto;

Decreto Legislativo Regional n.º 4/95/A, de 29 de Março;

Decreto Legislativo Regional n.º 33/84/A, de 6 de Novembro;

Contratação Pública:

Decreto-Lei n.º 197/99, de 8 de Junho;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro;

Declaração de Rectificação n.º 18-A/2008, de 28 de Março;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Tribunal de Contas:

Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto;

Lei n.º 87-B/98, de 31 de Dezembro;

Lei n.º 1/2001, de 4 de Janeiro;

Lei n.º 48/2006, de 29 de Agosto;

Declaração de Rectificação n.º 72/2006, de 6 de Outubro;

Instrução n.º 1/2006, de 19 de Outubro;

Lei n.º 35/2007, de 13 de Agosto;

Lei n.º 55-B/2004, de 30 de Dezembro;

Resolução do Tribunal de Contas n.º 13/2007, de 23 de Abril;

Análise e Demonstração de Resultados.

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 valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Habilitações literárias — licenciatura — 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 qualida-
de — Anabela Gomes Vitorino Leal;
Vogais efectivos:

Chefe de divisão financeira — Sandra Raquel Pereira da Costa Nunes
(substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos);

Chefe de divisão de investimentos — Manuel Adriano Maurício
Ortiz;

Vogais suplentes:

Chefe de divisão administrativa e jurídica — Maria da Conceição
Leal de Lima;

Técnico superior — João Paulo Pinheiro Gaspar Sotto-Mayor de
Carvalho.

28 de Abril de 2009.. — O Vice-Presidente da Câmara, *Paulo Manuel
Ávila Messias*.

301735282

CÂMARA MUNICIPAL DE PROENÇA-A-NOVA

Deliberação (extracto) n.º 1425/2009

João Paulo Marçal Lopes Catarino, presidente da Câmara Municipal de Proença-a-Nova, torna público que, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 34/2009, de 6 de Fevereiro, por deliberação do órgão executivo de 17 de Fevereiro de 2009, foi autorizada a abertura de procedimento para a celebração de contrato destinado à empreitada de construção do «Centro Educativo E. B. 1 + Jardim-de-Infância de Proença-a-Nova», com recurso ao ajuste directo, ao abrigo das medidas de contratação pública excepcionais previstas no referido diploma. Na mesma deliberação foi autorizada a realização da despesa, aprovado o projecto de execução e o caderno de encargos e designado o respectivo júri. Por deliberação de 21 de Abril de 2009, foi aprovado o respectivo convite e, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 6.º, foram designadas as entidades a convidar: Lena Construções Atlântico, S. A., com sede em Atouguia, Consequi Construções, S. A., com sede em Tortosendo, e Constrope Construções, S. A., com sede em Belmonte.

27 de Abril de 2009. — O Presidente da Câmara, *João Paulo Marçal
Lopes Catarino*.

301763973

CÂMARA MUNICIPAL DE RIBEIRA DE PENHA

Aviso n.º 9769/2009

Procedimento Concursal Comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo determinado — Contrato a Termo Resolutivo Certo para Dois Postos de Trabalho de Técnico Superior.

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por meu despacho de 06.05.2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, Procedimento Concursal Comum para constituição da relação jurídica de Emprego Público por Tempo Determinado — Contrato a Termo Resolutivo Certo, pelo período de 1 ano, renovável até três anos, para ocupar dois postos de trabalho do mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na categoria de Técnico Superior, da carreira Geral de Técnico Superior.

2 — Atribuição, Competência ou Actividade:

Concurso A — Área de Engenharia do Ambiente e do Território;
Concurso B — Área de História.

3 — Conteúdo Funcional — o fixado em anexo à Lei 12-A/2008, de 27 de Janeiro e as actividades previstas no mapa de pessoal da Câmara Municipal.

4 — Local de Trabalho — na área do Município de Ribeira de Pena.

5 — Posicionamento Remuneratório — nos termos do artigo 55.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria de acordo com a tabela remuneratória prevista no anexo I ao D. Reg. 14/2008, de 31 de Julho, é objecto de negociação com os candidatos e a Entidade Empregadora (Câmara Municipal de Ribeira de Pena) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

6 — Reserva de Recrutamento — o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.

7 — Legislação Aplicável — Lei 12-A/2008, de 17 de Fevereiro, Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de Julho, Lei 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria 83-A/2009, de 11 de Janeiro.

8 — Requisitos de Admissão:

8.1 — Requisitos Gerais — os referidos no artigo 8.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

a) Ter nacionalidade Portuguesa, salvo os casos exceptuados pela Constituição, Lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício de funções a que se candidata;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Requisitos Especiais — para cumprimento do estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 6.º da Lei 12-A/2008, de 17 de Fevereiro:

a) Que o recrutamento se inicie de entre trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado;

b) Se encontrem colocados em situação de mobilidade especial;

8.3 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

8.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho, para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Habilitações Literárias:

Concurso A — Licenciatura em Engenharia do Ambiente e do Território;

Concurso B — Licenciatura em História de Arte.

10 — Formalização de Candidaturas — deverá ser formalizada até ao termo do prazo acima fixado, mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ribeira de Pena, entregue pessoalmente ou remetido pelo correio, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Ribeira de Pena, Praça do Município, 4870-152 Ribeira de Pena.

10.1 — Deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, fotocópias legíveis do *curriculum vitae*, Certificado de Habilitações literárias e profissionais, Bilhete de identidade/Cartão de Cidadão, número de contribuinte, bem como documentos comprovativos das declarações prestadas no curriculum.

10.2 — Identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando existe, bem como da carreira a categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções.

10.3 — Quaisquer elementos que o candidato julgue serem relevantes para a apreciação legal, os quais só serão tidos em consideração pelo júri se devidamente comprovados.

10.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

11 — Métodos de Selecção e Critérios de Avaliação — avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).

11.1 — Avaliação Curricular — Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância de experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

Habilitações Literárias (HL);
Formação Profissional (FP);
Experiência profissional (EP);

Este factor será valorado de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 45% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC=HL+FP+EP/3$$

Sendo que:

HL — Habilitações académicas:

De grau exigido à candidatura — 18 valores;

De grau superior às exigidas — 20 valores.