



201838111

CÂMARA MUNICIPAL DA PÓVOA DE VARZIM

Aviso (extracto) n.º 10348/2009

Em cumprimento do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que por despacho de 11 de Maio de 2009 da Direcção da CGA, foi desligado do serviço para efeitos de aposentação, o trabalhador José Lemos Miranda, da carreira/categoria de assistente operacional, actividade de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, entre a posição e o nível remuneratórios 8 e 9.

20 de Maio de 2009. — A Chefe de Divisão Municipal Administrativa, *Isolina Mendes*.

301823191

CÂMARA MUNICIPAL DE REGUENGOS DE MONSARAZ

Aviso n.º 10349/2009

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior — Administração Regional e Autárquica, conforme caracterização no mapa de pessoal.

Victor Manuel Barão Martelo, Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, torna público que, por seu despacho de 19 de Maio de 2009, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com os artigos 4.º e 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, e considerando que a DGAEP ainda não possui reservas de recrutamento que permita satisfazer as características do posto de trabalho a ocupar, conforme consulta por escrito efectuada a esta Entidade e resposta remetida pela mesma, foi decidido abrir procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, de um técnico superior.

O procedimento destina-se à ocupação de 1 (um) posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo

indeterminado, previsto no mapa de pessoal para 2009, de técnico superior de Gestão e Administração Autárquica

1 — Descrição sumária das funções: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional, conforme anexo da Lei que regula o regime jurídico de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exerçam funções públicas.

2 — Habilitações literárias exigidas: Licenciatura na área de Administração Regional e Autárquica, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar (um posto).

4 — Legislação aplicável: 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, a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e Despacho n.º 11321/2009, de SS. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, publicado no *Diário da República*, n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio.

5 — Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área do Município de Reguengos de Monsaraz.

6 — Requisitos de admissão ao concurso:

6.1 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela constituição, lei especial ou convenção internacional;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício das funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

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

6.3 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento abrange somente os trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

7 — Métodos de selecção: os métodos de selecção a aplicar são:

- Prova de conhecimentos escrita — método obrigatório;
- Avaliação Psicológica — método obrigatório;
- Avaliação curricular — método facultativo, e
- Entrevista de avaliação de competências — método facultativo.

7.1 — Salvo nos casos previstos no n.º 7.2, os métodos de selecção a utilizar são obrigatoriamente os seguintes:

7.1.1 — Prova de conhecimentos (60%) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, é composta por perguntas de desenvolvimento, e ou, perguntas directas, e, terá a duração de duas horas, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, e abrange as seguintes temáticas:

- Constituição da Republica Portuguesa.
- Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e Freguesias;
- Código do Procedimento Administrativo;
- Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, Lei das Finanças Locais;
- Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais;
- Regime Jurídico de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exerçam funções públicas.
- Regime Jurídico do Contrato de Trabalho em Funções públicas.

7.1.2 — Avaliação psicológica (40%) — visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de

adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. Será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.1.3 — Classificação final — a classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$CF = 60 \% PC + 40 \% AP$$

sendo que:

CF = classificação final;
PC = prova de conhecimentos;
AP = avaliação psicológica.

7.2 — No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelo candidato ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados no n.º 7.1:

7.2.1 — Avaliação curricular (40 %) — 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 exercida e a avaliação de desempenho obtida (Nota: os candidatos, deverão apresentar toda a sua documentação própria, para a análise deste método), sendo ponderados os seguintes factores, a valorar cada elemento na escala de 0 a 20 valores, seguindo-se a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 10 \% HA + 10 \% FP + 10 \% EP + 10 \% AD$$

sendo que:

AC = avaliação curricular;
HA = habilitações académicas;
FP = formação profissional;
EP = experiência profissional nas actividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata;
AD = avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável.

Sendo que:

i) Nas habilitações académicas:

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores
De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores

ii) Na formação profissional:

Sem formação relevante para o exercício das funções — 10 valores
Com formação relevante para o exercício das funções — 10 valores, acrescidos de:

2 valores — por cada acção até 12 horas
4 valores — por cada acção de 12 a 18 horas
6 valores — por cada acção de 18 a 30 horas
8 valores — por cada acção de 30 a 40 horas
10 valores — por cada acção superior a 40 horas.

iii) Na experiência profissional nas actividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidata:

Sem experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores
Com experiência relevante para o exercício das funções — 10 valores, acrescidos de:

2 valores — até 1 ano
4 valores — de 2 a 3 anos
6 valores — de 4 a 5 anos
8 valores — de 6 a 7 anos
10 valores — superior a 7 anos.

iv) Na avaliação de desempenho nos termos da legislação aplicável — Pondera-se a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respectiva média, da seguinte forma:

Excelente/Desempenho Excelente — 20 valores
Muito Bom/Desempenho Relevante — 16 valores
Bom/Desempenho adequado — 12 valores
Necessita de Desenvolvimento (ou insuficiente)/Desempenho Inadequado — 8 valores

7.2.2 — Entrevista de avaliação de competências (60%) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos

profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função; Aspectos a avaliar: Qualidade da Experiência profissional, Capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal e Motivações e interesses. A prova será valorada através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.2.3 — Classificação final — a classificação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$CF = 40 \% AC + 60 \% EAC$$

sendo que:

CF = classificação final;
AC = avaliação curricular;
EAC = entrevista de avaliação de competências.

7.3 — Para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, verificando -se um número de candidatos igual ou superior a 40, que torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referenciados, a entidade empregadora utilizará, após devida justificação e fundamentação, apenas os métodos de selecção previstos nos n.º 7.1.1, ou, no n.º 7.2.1

7.4 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro.

7.5 — Dado o carácter urgente da contratação, os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, pelo que, são excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer dos métodos de selecção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

8 — Constituição do júri:

Presidente — Dr.ª Rute Paula Sereto Murteira, Técnica Superior (Organização e Gestão de empresas) da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz;

1.º Vogal Efectivo: Dr.ª Sónia Sofia Cardoso Almeida, Técnica Superior (Ciências do Ambiente) da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz;

3.º Vogal Efectiva: Dr.ª Cátia Isabel Carvalho Lopes, Técnica Superior (Recursos Humanos) da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz;

1.º Vogal Suplente: Laurentino Jesus Godinho, Coordenador Técnico, da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz.

2.º Vogal Suplente: Dr. Duarte Nuno Gouveia Galhós, Técnico Superior (Arquivo) da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz;

9 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida portaria, para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

9.1 — Prestação de Provas: 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 a), b), c) e d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

9.2 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz e disponibilizada na sua página electrónica.

9.3 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro.

9.4 — A lista de ordenação final dos candidatos será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, no site da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz (www.cm-reguengos-monsaraz.pt), bem como, remetida a cada concorrente, por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

9.5 — Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às 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 os sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

10 — Formalização e prazo para apresentação das candidaturas:

10.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro.

10.2 — Forma — as candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante o preenchimento de formulário tipo, de acordo com o Despacho n.º 11321/2009, de SS. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, publicado no *Diário da República*, n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio, disponível na Secção de Recursos Humanos desta Autarquia, e, entregues pessoalmente na referida Secção de Recursos Humanos desta Autarquia, ou, remetido pelo correio registado com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, dirigidas ao Presidente da Câmara de Reguengos de Monsaraz, Praça da Liberdade, 7201-970 Reguengos de Monsaraz, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa (nome, filiação, naturalidade e residência, data de nascimento, estado civil, profissão, número e validade do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e número de contribuinte fiscal); Habilitações literárias; Identificação do concurso a que se candidata, com indicação do *Diário da República* em que foi publicado o presente aviso, e bem assim, o demais solicitado no Despacho n.º 11321/2009, de SS. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, publicado no *Diário da República*, n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio.

10.3 — Os requerimentos de admissão deverão, obrigatoriamente, ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: Documento comprovativo das habilitações literárias; Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e do número de contribuinte; Comprovativos da experiência profissional e comprovativos da avaliação de desempenho relevantes nos termos da legislação aplicável; Curriculum vitae, datado e assinado, acompanhado de comprovativos dos factos nele alegados;

10.4 — É dispensada, nesta fase, a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 6.1 do presente aviso, devendo os candidatos declarar nos respectivos requerimentos, em alíneas separadas e sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos enumerados nas referidas alíneas.

10.5 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

11 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

11.1 — 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.

12 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12 -A/2008 de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, não podendo a referida entidade pública propor a primeira posição remuneratória, conforme determina o artigo 38.º da Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

13 — 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.

14 — No caso de um candidato com deficiência, o mesmo terá preferência em igualdade de classificação, a qual prevalecerá sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

15 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação sair no *Diário da República*, na página electrónica da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

21 de Maio de 2009. — O Presidente da Câmara, *Victor Manuel Barão Martelo*.

301829007

CÂMARA MUNICIPAL DE SANTA CRUZ

Aviso n.º 10350/2009

Plano de Urbanização da Cidade de Santa Cruz

António Jorge Gomes Baptista, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Santa Cruz, faz público, nos termos do n.º 4 do artigo 77.º do Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de Setembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 316/2007, de 19 de Setembro, e nos termos do n.º 4 do artigo 55.º do Decreto Legislativo Regional n.º 43/M/2008, de 23 de Dezembro, que se encontra em discussão pública, por um período de

22 dias úteis, contados a partir do 5.º dia após a publicação do presente aviso no *Diário da República* e no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, o Plano de Urbanização da Cidade de Santa Cruz.

Os interessados poderão, no prazo fixado, consultar os elementos constituintes do plano todos os dias úteis no Edifício da Câmara Municipal de Santa Cruz, sito à Praça Dr. João Abel de Freitas, 9100-157 Santa Cruz, no horário de expediente, e apresentar, por escrito, reclamações, observações, sugestões e pedidos de esclarecimento relativos ao mesmo, até ao termo do prazo referido.

De igual modo se leva ao conhecimento do público em geral, e dos munícipes particularmente interessados, que terá lugar, às 15.00 horas do dia 15 de Junho de 2009, no Edifício da Câmara Municipal de Santa Cruz, uma sessão de esclarecimentos sobre o referido Plano.

Para constar se passou o presente aviso, a que vai ser dada a publicidade prevista na lei.

25 de Maio de 2009. — O Vice-Presidente da Câmara, *António Jorge Gomes Baptista*.

301839562

CÂMARA MUNICIPAL DE SANTIAGO DO CACÉM

Aviso n.º 10351/2009

Procedimento concursal comum para preenchimento de 4 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (canalizador), da carreira geral de assistente operacional em regime de contrato por tempo indeterminado.

Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro e para os devidos efeitos torna-se público que por despacho da Sr.ª Vereadora com competência delegada na área dos Recursos Humanos datado de 01 de Abril de 2009, se encontra aberto um procedimento concursal comum, para ocupação de 4 postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

O procedimento rege-se pelo disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), 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 ocupação de 4 postos de trabalho, da categoria Assistente Operacional da carreira de Assistente Operacional

2 — Modalidade da relação jurídica — Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

3 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

4 — Local de Trabalho — área do Município de Santiago Cacém.

5 — Caracterização dos postos de trabalho, no âmbito da actividade de Águas e Saneamento: Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; executa redes de distribuição de água e respectivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afectos.

6 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 55 da LVCR é objecto de negociação imediatamente no termo do procedimento concursal.

7 — Requisitos gerais de admissão — De acordo com o artigo 8.º da LVCR:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido 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) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8 — Requisitos de vínculo

8.1 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem