

10.2 — A Prova Escrita de Conhecimentos, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da sua função, revestirá forma escrita, de natureza teórica, terá a duração máxima de 90 minutos, pontuada de 0 a 20 valores, terá carácter eliminatório caso a classificação seja inferior a 9,5 valores e versará sobre o programa de provas a seguir indicados:

A Prova Escrita de Conhecimentos, versará sobre as seguintes matérias:

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro — Quadro das competências e regime jurídico do funcionamento dos órgãos dos Municípios e das Freguesias, com a redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro — Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — Regime de Vinculação de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores, que exerçam Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo.

Direitos do Direito de Autor e dos Direitos Conexos — Decreto-Lei n.º 63/85, de 14 de Março de 1985 e respectivas alterações;

Lei da Protecção de Dados — Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro de 1998.

10.3 — Avaliação Psicológica — visa analisar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões características da personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

10.4 — 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 entre os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

11 — Em situações de igualdade de valorização, aplicam-se os critérios preferenciais previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a ordenação final dos candidatos.

12 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos: Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVER, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se encontrarem em Mobilidade Especial), tenham sido detentores da categoria e das funções descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se, a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 10).

a) Avaliação Curricular — Ponderação 40%;

b) Entrevista de Avaliação de Competências — Ponderação 30%;

c) Entrevista Profissional de Selecção — 30%.

Classificação Final: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultará da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

12.1 — 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 avaliação de desempenho obtida.

Na Avaliação Curricular serão considerados ponderados (numa escala de 0 a 20 valores), os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.

12.2 — 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.

12.3 — O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de selecção, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos.

13 — Considerando que é urgente de preenchimento do posto de trabalho e se o n.º de candidatos for igual ou superior a 100, os métodos de selecção a aplicar, poderão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — Excepcionalmente, e designadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100) que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referenciados, nos termos da faculdade prevista no n.º 4, do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e dos n.º 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro de 2009, utilizar-se-á como único método de selecção obrigatório, a Prova de Conhecimentos ou a Avaliação Curricular.

15 — 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 os sistemas de valoração final e dos métodos, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

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

Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação, do dia, hora, e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17 — A publicação 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 Faro e disponibilizada na sua página electrónica, de acordo com a artigo 33.º da referida Portaria

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) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos será publicada na 2.ª Série do *Diário da República*, afixada no Átrio da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica (www.cm-faro.pt).

19 — Composição do Júri do concurso:

Presidente: — Dr. Virgílio José da Cruz Soares da Silva, Director do Departamento de Administração Geral.

Vogais efectivos: — Dr.ª Sílvia Flora Guerreiro Morgado André Cabrita, Chefe de Divisão dos Recursos Humanos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Margarida Cristina da Costa Jesuino, Técnica Superior, na Área de Jornalismo e Comunicação.

Vogais suplentes: — Dr.ª Cidália Maria Martins Mendes, Chefe de Divisão de Secretariado, Notariado e Execuções Fiscais, e Dr.ª Célia Marina Santos Dias, Técnica Superior, na Área de Organização e Gestão.

20 de Maio de 2009. — O Presidente da Câmara, *José Apolinário*.
301827088

Aviso n.º 11108/2009

Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para Preenchimento de Quatro Postos de Trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional (Museografia)

“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”.

1 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º e artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, em conformidade com o meu despacho datado de 21 de Maio de 2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente Aviso no *Diário da República*, procedimento concursal para o recrutamento de quatro trabalhadores, com vista à constituição de uma relação jurídica de emprego público, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, a fim de se proceder ao preenchimento de Quatro Postos de Trabalho contemplados no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Faro, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Museografia).

2 — 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 e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Um dos lugares postos a concurso fica reservado para candidatas com deficiência, nos termos do n.º 2, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

4 — Prazo de Validade — o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar previstos no Mapa de Pessoal.

5 — Descrição Sumária das Funções: — as funções a desempenhar são efectuar trabalhos auxiliares no tratamento e conservação de obras de arte e na montagem de salas de exposição; vigia peças em exposição, faz o primeiro atendimento do público e controla a sua vista; é responsável pela limpeza e boa conservação do museu.

6 — Local de trabalho — Para exercer funções na área do Município de Faro, nomeadamente na Divisão de Museus.

7 — 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 é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Faro) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Requisitos de admissão ao concurso:

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

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

8.2 — Nível Habilitacional: Possuir Escolaridade Obrigatória, de acordo com a idade.

8.3 — 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 cuja ocupação se publicita no presente procedimento.

8.4 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 4, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

8.5 — No caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior e de acordo com o meu despacho de 21/05/2009, o recrutamento far-se-á de entre trabalhadores com Relação Jurídica de Emprego Público por Tempo Determinado ou Determinável, previamente estabelecida, ou sem Relação Jurídica de Emprego Público, nos termos do n.º 6, do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a al. g), n.º 3 do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

9 — Formalização da candidatura — as candidaturas são formalizadas mediante preenchimento do modelo de requerimento específico, de utilização obrigatória, disponível na Secção de Recrutamento, da Divisão de Recursos Humanos e no Site da Câmara Municipal (www.cm-faro.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Faro, podendo ser entregue pessoalmente na Secção de Recrutamento, da Divisão de Recursos Humanos, ou remetido pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para a Câmara Municipal de Faro, Rua do Município, 8004 — 001 Faro.

9.1 — As candidaturas deverão ser acompanhadas da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- Curriculum vitae*, detalhado, datado, assinado e actualizado, onde constem, respectivamente, as funções que tem exercido, a formação profissional que possui, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.
- Fotocópia legível do certificado de Habilitações;
- Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão e Número Fiscal de Contribuinte.
- Declaração emitida pelo Serviço de Origem, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público que tem a antiguidade na carreira e no exercício de Funções Públicas e a avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 anos.

9.2 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

10 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

11 — Selecção dos candidatos — a selecção dos candidatos será feita através da aplicação dos seguintes métodos de selecção:

- Prova Escrita de Conhecimentos — Ponderação de 40%;
- Avaliação Psicológica — Ponderação de 30%;
- Entrevista Profissional de Selecção — Ponderação de 30%.

11.1 — Classificação Final — Expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pela média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (PEC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

- CF = Classificação Final;
- PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;
- AP = Avaliação Psicológica;
- EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

11.2 — A Prova Escrita de Conhecimentos, destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da sua função, revestirá forma escrita, de natureza teórica, terá a duração máxima de 60 minutos, pontuada de 0 a 20 valores, terá carácter eliminatório caso a classificação seja inferior a 9,5 valores e versará sobre o programa a seguir indicado:

A Prova Escrita de Conhecimentos, versará sobre as seguintes matérias:

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro — Quadro das Competências e Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, com a redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — Regime de Vinculação de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores, que exerçam Funções Públicas;

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro — Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Decreto-Lei n.º 47/2004, de 19 de Agosto — Lei Quadro dos Museus Portugueses.

11.3 — Avaliação Psicológica — visa analisar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões características da personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

11.4 — 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 entre os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

12 — Em situação de igualdade de valoração, aplicam-se os critérios preferenciais previstos no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos: Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVER, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria e das funções descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se, a eles expressamente renunciarem no requerimento de candidatura (caso que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 11).

- Avaliação Curricular — Ponderação 40%;
- Entrevista de Avaliação de Competências — Ponderação 30%;
- Entrevista Profissional de Selecção — 30%.

Classificação Final: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultará da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

- CF = Classificação Final;
- AC = Avaliação Curricular;
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
- EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

13.1 — 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 avaliação de desempenho obtida.

Na Avaliação Curricular serão considerados (numa escala de 0 a 20 valores), os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.

13.2 — 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.

13.3 — O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de selecção, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética das classificações obtidas em cada um dos métodos.

14 — Considerando que é urgente o preenchimento dos postos de trabalho e se o número de candidatos for igual ou superior a 100, os métodos de selecção a aplicar, poderão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

15 — Excepcionalmente, e designadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100) que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referenciados, nos termos da faculdade prevista no n.º 4, da artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e dos n.º 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro de 2009, utilizar-se-á como único método de selecção obrigatório, a Prova de Conhecimentos ou a Avaliação Curricular.

16 — 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 os sistemas de valoração final e dos métodos, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

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

Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação, do dia, hora, e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — A publicação 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 Faro e disponibilizada na

sua página electrónica, de acordo com a artigo n.º 33.º da referida Portaria

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) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos será publicada na 2.ª Série do *Diário da República*, afixada no Atrio da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica (www.cm-faro.pt).

20 — Composição do Júri do concurso:

Presidente: — Arq. Maria da Conceição de Brito Pedro Pinto, Directora do Departamento de Cultura e Património.

Vogais efectivos: — Dr.ª Dália da Conceição Paulo, Chefe de Divisão de Museus, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Arq. Maria Teresa Graça Valente, Chefe de Divisão de Núcleos Históricos.

Vogais suplentes: — Dr.ª Sílvia Flora Guerreiro Morgado André Cabrita, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, e Dr. Nuno Miguel Beja dos Santos Silva, Técnico Superior na área de História, variante Arqueologia.

21 de Maio de 2009. — O Presidente da Câmara, *José Apolinário*.
301877049

CÂMARA MUNICIPAL DE OLHÃO

Aviso n.º 11109/2009

Recrutamento para cargo de direcção intermédia do 1.º Grau — Director de Departamento

Para os devidos efeitos, torna-se público que na sequência da publicação no *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (BEP) e no jornal Diário de Notícias, com vista ao provimento do lugar de

Director de Departamento de Administração Geral, foram recebidas três candidaturas.

Apreciados os respectivos curricula, nos termos do disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de Janeiro alterada pela Lei n.º 51/2005 de 30 de Agosto de 2005 — Estatuto do Pessoal Dirigente — aplicado à administração local através do Decreto-Lei n.º 93/2004 de 20 de Abril, foi deliberado, por unanimidade, que a candidata Carla Maria Leal dos Santos Martins é aquela que melhor corresponde ao perfil pretendido para o desempenho do cargo e prossecução das atribuições e objectivos do serviço, em virtude da sua experiência, capacidade de coordenar e gerir as actividades relacionadas com a área de actuação do lugar a prover.

Assim ao abrigo do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004 de 15 de Janeiro conjugado com o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 93/2004 de 20 de Abril, foi nomeada, por despacho de 20 de Maio de 2009 do Presidente da Câmara, Carla Maria Leal dos Santos Martins, com efeitos a 15 de Junho de 2009, por três anos renováveis por iguais períodos no cargo de Directora de Departamento de Administração Geral.

29 de Maio de 2009. — O Presidente da Câmara, *Francisco José Fernandes Leal*.

ANEXO

Síntese curricular relevante

Nome: Carla Maria Leal dos Santos Martins;
Data de Nascimento: 10 de Julho de 1970;
Habilitações literárias: Licenciatura em Gestão Financeira;
Experiência profissional:

Em 1989 desempenhou funções na empresa denominada “Serração Olhanense, Lda.” como Técnica de Contabilidade;

De Julho de 1993 a Agosto de 1998, desempenhou funções na empresa denominada “Timar (Culturas em Água), Lda.” Como Técnica de Contabilidade;

De 1994 até Janeiro de 2004, trabalhadora independente na área de Contabilidade e Gestão, admitida como Técnica Oficial de Contas em 25 de Maio de 1994;

De Setembro de 1998 a Agosto de 1999, exerceu funções como Técnica Superior de 2.ª classe, em regime de contrato a termo certo dando apoio técnico na área da gestão financeira no Município de Tavira;

De Setembro de 1999 a 6 de Janeiro de 2000, manteve contrato de avença no sector de gestão financeira no Município de Tavira;

De 7 de Janeiro de 2000 até 7 de Janeiro de 2004, exerceu funções como Técnica Superior de 2.ª classe, na área de gestão financeira, pertencendo ao quadro de pessoal do Município de Tavira;

Desde 9 de Janeiro de 2004, ocupa o cargo de Chefe de Divisão na Divisão de Gestão Financeira e Patrimonial, no Município de Tavira.
301858346

CÂMARA MUNICIPAL DE PONTE DE LIMA

Aviso n.º 11110/2009

Procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado de 1 posto de trabalho de Técnico Superior — Jurista

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2, do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 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 de 27 de Maio de 2009, do Presidente da Câmara Municipal, se encontra aberto procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado para:

1 Técnico Superior — Jurista

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Direito

Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superiores aos dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação, haja necessidade de ocupação idênticos postos de trabalho, nos termos dos n.º (s) 1 e 2, do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

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 e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área do concelho de Ponte de Lima.