

Desde Agosto de 2008, exerce funções de Chefe de Divisão Económica e Financeira.

Participou em diversas acções de formação relacionadas com a área funcional e desempenho do cargo a prover.

17 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Gabriel de Lima Farinha*.

301941727

CÂMARA MUNICIPAL DE SERPA

Aviso n.º 11517/2009

Contratação por tempo indeterminado de um posto de trabalho de Assistente Técnico da carreira geral de Assistente Técnico, conforme caracterização no mapa de pessoal

1 — Para os devidos efeitos se torna público que na sequência do meu despacho de 18 de Maio de 2009, reunidos previamente os pressupostos constantes do n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, se encontra aberto procedimento concursal comum, para a contratação por tempo indeterminado de um lugar da carreira de assistente técnico, constante do mapa de pessoal para a Divisão de Obras Municipais do Município de Serpa, sendo o local de trabalho na área deste Município.

2 — Caracterização do posto de trabalho: para desempenhar funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em directivas superiores, de grau médio de complexidade em áreas e domínios de actuação previamente determinados, na área da electricidade.

3 — Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade, conforme alínea b), n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, (habilitados com adequado curso tecnológico, curso das escolas profissionais, curso que confira certificado de qualificação profissional de nível III ou curso equiparado na área de electricidade) correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos 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 indispensável ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Requisitos específicos de admissão: não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de 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.

5.2.1 — 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 inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

5.2.2 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho de 18 de Março de 2009.

5.3 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a) a e) do n.º 5.1 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos.

5.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no n.º 5.2.1 do presente aviso, devem os candidatos no requerimento, sob compromisso de honra identificar a relação jurídica

de emprego público previamente estabelecida, bem como a carreira e categoria de que sejam titulares, da actividade que executam e do órgão ou serviço onde exercem funções.

6 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

6.1 — 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.

6.2 — Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento de formulário tipo, disponível no serviço de Atendimento ao público desta Autarquia e na nossa página da Internet em www.cm-serpa.pt e entregues pessoalmente naquele serviço durante o horário normal de funcionamento, ou enviadas pelo correio, com carta registada com aviso de recepção, contando neste caso a data do registo, para: Câmara Municipal de Serpa, Praça da República, 7830-389 Serpa. Devendo constar obrigatoriamente os seguintes elementos: nome do candidato, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, estado civil, profissão, número e data do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão, bem como o serviço emissor, residência, endereço postal e electrónico, caso exista. Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

6.3 — Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão de fotocópia do certificado de habilitação literária, fotocópia do Bilhete de identidade/Cartão de Cidadão e do currículo profissional.

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

7 — Métodos de selecção: valorados nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e nos termos do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR) e do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro são os seguintes:

7.1 — Primeiro: Prova de conhecimentos específicos de natureza prática e de forma escrita e de realização individual;

Segundo: Avaliação psicológica, métodos obrigatórios;

Terceiro: Entrevista profissional de selecção, método facultativo;

7.2 — Serão excluídos da prova de avaliação psicológica e entrevista profissional de selecção aqueles que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos.

7.3 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completam o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PCEP \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

7.4 — a) A prova de conhecimentos específica de natureza prática (PCEP) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Terá a duração aproximada de 1 hora e 30 minutos, obedecendo ao seguinte programa:

Portaria n.º 949-A/2006, de 11 de Setembro (RTIEBT — Regras Técnicas das Instalações Eléctricas de Baixa Tensão), nas seguintes áreas:

Sistema de designação para cabos harmonizados;

Dimensionamento (colunas montantes, canalizações e circuitos simples);

Sistemas de protecção de pessoas contra choques eléctricos.

b) A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas psicológicas, 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, 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.

c) Entrevista profissional de selecção (EPS) 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 avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8 — Para os candidatos, que por escrito, afastem a aplicação dos métodos de selecção obrigatórios do ponto anterior, que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos posto de trabalho publicitado, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os métodos de selecção são os seguintes: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

8.1 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 30 \%) + (EAC \times 70 \%)$$

8.2 — a) A Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos., designadamente a habilitação académica de base, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são as seguintes: as habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EO) e a avaliação de desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

b) A Entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9 — Se o número de candidatos for igual ou superior a 100, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da LVCR.

10 — Aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

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

12 — Composição do júri do concurso:

Presidente — engenheiro Carlos Manuel Cardoso Ferreira, Chefe da Divisão de Obras Municipais do Município de Serpa

Vogais efectivos — Dr.ª Norine da Cruz Brito, chefe da Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa e Sr. António José Pardal Lamúria, Encarregado Operacional, ambos do Município de Serpa.

Vogais suplentes — engenheiro Luís Miguel Gomes Carrasco e engenheira Amélia Saião Rocha da Silva, ambos Técnicos Superiores (Eng.ª Civil) e do Município de Serpa.

O 1.º vogal efectivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

13 — São facultados aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

14 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada no site do Município (www.cm-serpa.pt) e ainda remetida a cada concorrente por ofício registado.

15 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Serpa) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

16 — Quotas de emprego: o número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devendo declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos deste diploma.

17 — 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, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página electrónica da Câmara Municipal de Serpa e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

18 — 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.

19 — Consulta à ECCRC — de acordo com a informação extraída das FAQ's da DGAEP em 21 de Maio de 2009, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *João Manuel Silva Rocha*.

301929642

CÂMARA MUNICIPAL DE TABUAÇO

Aviso n.º 11518/2009

1 — Torna-se público, que, por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Tabuaço, datado de 05 de Junho de 2009, de acordo com o estatuído no DL 437/91, de 8 de Novembro, no artigo 50 da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, e por urgente conveniência de serviço, se encontra aberto, pelo prazo de 15 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série, um procedimento concursal comum para a contratação, a termo resolutivo certo, de um enfermeiro para exercer funções na Unidade Móvel de Saúde — UMS.

2 — O contrato será celebrado pelo prazo de um ano.

3 — O local de trabalho situa-se na área do Município de Tabuaço.

4 — A proposta de remuneração, será a correspondente a um nível da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas a acordar nos termos do previsto no artigo 55 da Lei 12-A/08, de 27 de Fevereiro.

5 — São admitidos os candidatos que reúnam os requisitos gerais definidos no artigo 8.º da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, e o requisito especial previsto na alínea a) do artigo 10 do DL 437/91, de 8 de Novembro.

6 — 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.

7 — Para cumprimento do estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 6.º da Lei 12 -A/2008, de 26 de Março o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores que: não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego pública constituídas por tempo indeterminado; se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

8 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho de 05 de Junho de 2009.

9 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento a entregar nos Serviços, podendo ser entregues pessoalmente durante o horário normal de funcionamento ou, remetidas por correio, sob registo e com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado.

10 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

11 — O requerimento de admissão a concurso deverá, sob pena de exclusão do candidato, ser acompanhado de *curriculum vitae* (CV), fotocópia do bilhete de identidade/Cartão de Cidadão, fotocópia do cartão fiscal de contribuinte e fotocópia do título profissional de enfermeiro.

12 — No currículo (CV) deverá ser indicado, sob pena de exclusão:

12.1 — A natureza, a duração e o total, em horas das acções de formação obtidas;

12.2 — O total dos meses e os locais da experiência profissional possuída.

13 — Os métodos de selecção constarão da Avaliação Curricular (CV) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

A classificação final será obtida através da aplicação da seguinte fórmula.

$$CF = (AC + EPS) / 2$$

14 — A avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a formação profissional (f.) e a experiência adquirida (exp.). Cada parâmetro será classificado de 0 a 10 valores, sendo o resultado obtido através da soma das classificações dos dois elementos avaliados.