



## PARTE H

### COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO PINHAL INTERIOR NORTE

#### Aviso n.º 14960/2009

Para os devidos efeitos se torna público que, por despacho datado de 29 de Maio de 2009 do Sr. Presidente do Conselho Executivo, Dr. Fernando Ribeiro Marques com competências delegadas nos termos da alínea *h*) do n.º 1 do artigo 20.º dos Estatutos da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte em reunião ordinária do Conselho Executivo realizada em 19 de Janeiro de 2009 e para efeitos do disposto no n.º 1.º, do artigo 50.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e consultada a DGAEP, esta informou que ainda não foi publicitado o primeiro procedimento concursal destinado a constituição de reserva pelo que, os órgãos e serviços se encontram dispensados de consulta até à data da publicitação da primeira oferta que vier a ocorrer, pelo que foi decidido abrir procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de técnico superior (na área de Economia).

1) Local de trabalho: As funções serão exercidas na sede da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte, Lousã.

2) Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado:

Integração na Estrutura de Apoio Técnico da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte no âmbito do QREN, de acordo com o Contrato de Subvenção Global estabelecido com a Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Centro;

Análise de candidaturas, pedidos de pagamentos, emissão de pareceres técnicos e verificação de dados;

Acompanhamento e controlo da execução dos projectos aprovados com recolha e tratamento de dados;

Participação na elaboração de relatórios e demais informações quando solicitadas à CIMPIN;

Coordenação técnica, operacional e financeira dos projectos do QREN, liderando equipas compostas por representantes dos 14 municípios associados da CIMPIN.

3) Requisitos de admissão: Os previstos no 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 inibição 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*) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4) Nível habilitacional exigido e área de formação académica: Licenciatura em Economia.

5) Forma e prazo de apresentação da candidatura: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, em formulário tipo, nos termos do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e publicado através do despacho n.º 11321/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 89, de 8 de Maio, que se encontra disponível nos serviços da Comunidade Intermunicipal ou em <http://sites.google.com/site/cimpin/RH/> têm de ser apresentadas, em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal do órgão ou serviço, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

6) Documentação exigida:

6.1 — Juntamente com o modelo tipo deverão ser entregues os seguintes documentos:

*a*) Fotocópia de bilhete de identidade ou do cartão do cidadão;

*b*) Fotocópia do cartão com número de identificação fiscal;

*c*) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

6.2 — Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e abrangidos pelo n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devem apresentar ainda a documentação a seguir indicada:

*a*) Curriculum vitae detalhado, actualizado, datado e assinado;

*b*) Declaração do serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a indicação do tipo de vínculo, da carreira e categoria e classificação obtida nos três últimos anos a nível de avaliação de desempenho, quando aplicável.

*c*) Fotocópias dos certificados das acções de formação frequentadas e indicadas no *curriculum vitae*.

7) Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente na recepção da Comunidade Intermunicipal ou enviadas por correio, registado com aviso de recepção, para a seguinte morada: Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte, Rua Miguel Torga, 7 — Loja C 3200-159 Lousã.

8) Não serão admitidas candidaturas enviadas por correio electrónico.

9) Métodos de Selecção

A) Métodos de selecção obrigatórios:

1 — Prova de conhecimentos, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita e composta por perguntas directas. Terá a duração de 1 hora e versará sobre as seguintes temáticas:

Legislação:

Regulamento Geral do FEDER / Fundo de Coesão

Código dos Contratos Públicos

Versão do POR Centro

Lei n.º 45/2008 de 27 de Agosto.

Lei n.º 12-A/2008 de 27 Fevereiro

Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro

2 — Avaliação psicológica destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função.

B) Prova de selecção facultativa ou complementar, composta por uma entrevista profissional de selecção, destinada a avaliar o conhecimento do candidato relativamente ao território e realidade dos municípios integrantes da CIMPIN, bem como a percepção e celeridade na execução das tarefas para as quais concorre.

Cada um dos métodos utilizados são eliminatórios pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + PSFC (30\%)$$

em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

PSFC — Prova de Selecção Facultativa ou Complementar

B) Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos e selecção a utilizar serão:

1 — Avaliação Curricular incidente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado.

Avaliação Curricular que será ponderada da seguinte forma:

$$AC (60\%) = HL(15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(25\%)$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HL = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

As regras a observar na valorização dos diversos elementos que integram a avaliação curricular são as seguintes:

HL = Habilitações Literárias: Será atribuída a classificação (nota) da licenciatura.

FP = Formação Profissional: ponderar-se-ão as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, adequadas ao conteúdo funcional no âmbito para o qual é recrutado, do seguinte modo:

Mais de 350 horas de formação = 20 valores  
De 300 a 449 horas de formação = 18 valores  
De 250 a 299 horas de formação = 16 valores  
De 200 a 249 horas de formação = 14 valores  
De 150 a 199 horas de formação = 12 valores  
Menos de 150 horas de formação = 10 valores  
Sem formação = 8 valores

Para efeitos do cálculo do factor *formação profissional* (FP) serão apenas consideradas as acções de formação comprovadas através de cópia do respectivo certificado. Para o caso do certificado da acção de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.

EP = Experiência Profissional: incide sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas.

Para a análise da *experiência profissional* apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e será atribuída a seguinte pontuação:

Mais de dez anos = 20 valores;  
Entre nove e seis anos = 18 valores;  
Entre cinco e três anos = 16 valores;  
Entre um e dois anos = 12 valores;  
Menos de um ano = 10 valores

AD = Avaliação de Desempenho: será avaliado o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica às dos postos de trabalho a ocupar. Para efeitos de cálculo será considerada a média simples das avaliações de desempenho a considerar.

Para efeitos de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

Excelente / Desempenho Excelente — 20 valores  
Muito Bom / Desempenho Relevante — 15 valores  
Bom / Desempenho Adequado — 12 valores  
Necessita de Desenvolvimento (ou Insuficiente) / Desempenho Inadequado — 8

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 e será ponderada da seguinte forma: EAC (40%).

Cada um dos métodos utilizados são eliminatórios pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (60\%) + EAC (40\%)$$

em que:

OF — Ordenação Final  
AC — Avaliação Curricular  
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

Valorização dos métodos de selecção: Na valorização dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

Nas provas de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas.

A avaliação psicológica é 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 é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, as quais correspondem, respectivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção.

C) Em caso excepcional, devidamente fundamentado, designadamente se o número de candidatos for demasiado elevado que a utilização dos métodos de selecção acima se torne impraticável, pode optar-se pela utilização, em qualquer recrutamento, dos métodos mencionados nas alíneas a) dos n.ºs 1 ou 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

D) Opção por métodos de selecção nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR:

Os métodos de selecção previstos na alínea B) do Ponto 9 do presente aviso, serão aplicados quando afastados os métodos obrigatórios por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

#### 10) Composição do Júri:

Presidente: Fernando Ribeiro Marques — Presidente da Câmara Municipal de Ansião e da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte;

Vogais efectivos: Fernando Santos Carvalho — Presidente da Câmara Municipal da Lousã e Vice-Presidente da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte;

Vitor Moreira do Rosário Baltasar — Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte;

Vogais suplentes: Fernando José Pires Lopes — Presidente da Câmara Municipal de Castanheira de Pêra;

Maria de Fátima Simões Ramos do Vale Ferreira — Presidente da Câmara Municipal de Miranda do Corvo.

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

11) A acta 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, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

12) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no expositor existente na sede da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte e disponibilizada na página electrónica.

13) Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

14) 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.

18 de Agosto de 2009. — O Presidente do Conselho Executivo, *Fernando Ribeiro Marques*.

202207325

## MUNICÍPIO DE ALBERGARIA-A-VELHA

Aviso n.º 14961/2009

### Listas unitárias de ordenação final dos candidatos aprovados

Torna-se público que, por despacho do Presidente da Câmara Municipal de 7 de Agosto de 2009 e 10 de Agosto de 2009, respectivamente,