

Para efeitos de negociação, a proposta de posicionamento remuneratório será a seguinte:

Ref. A, F, G, H, I, J, L, M, N, P e Q — Posição remuneratória 1, nível remuneratório 1, correspondente ao montante pecuniário de 450,00€, considerando a disponibilidade financeira do Município de Sesimbra.

Ref. B, C e O — Posição remuneratória 5, nível remuneratório 5, correspondente ao montante pecuniário de 683,13€, considerando a disponibilidade financeira do Município de Sesimbra.

Ref. D e T — Posição remuneratória 2, nível remuneratório 2, correspondente ao montante pecuniário de 532,08€, considerando a disponibilidade financeira do Município de Sesimbra.

Ref. R — Posição remuneratória 4, nível remuneratório 4, correspondente ao montante pecuniário de 635,07€, considerando a disponibilidade financeira do Município de Sesimbra.

Ref. E e S — Posição remuneratória 1, nível remuneratório 5, correspondente ao montante pecuniário de 683,13€, considerando a disponibilidade financeira do Município de Sesimbra.

24 — Em virtude de não estarem ainda constituídas reservas de recrutamento, não foi consultada a DGAEP.

25 — 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”.

26 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

27 — 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 Pública (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 do Município de Sesimbra e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis, contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

31 de Julho de 2009. — A Vice-Presidente da Câmara, *Felicia Maria Cavaleiro Costa*.

302175744

MUNICÍPIO DE VIEIRA DO MINHO

Aviso n.º 15101/2009

Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um técnico superior para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira geral de técnico superior

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, faz-se público que, na sequência do meu despacho de vinte e quatro de Abril de dois mil e nove, se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente Aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um técnico superior para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira geral de técnico superior, para exercer funções no município de Vieira do Minho.

O procedimento concursal destina-se à ocupação de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal do município.

2 — 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.

3 — Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Administração Pública (pré Acordo de Bolonha) ou Mestrado Integrado em Adminis-

tração Pública (pós Acordo de Bolonha), não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

5 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Lei n.º 59/2008, 11 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

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

Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal que, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do referido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, se proceda ao recrutamento de trabalhador sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho de vinte e quatro de Abril de dois mil e nove.

6 — Local de trabalho: Área do município de Vieira do Minho.

7 — Requisitos de admissão: Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

- 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 de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

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.

8 — Prazo e forma de apresentação da candidatura:

8.1 — Prazo: 10 dias úteis a contarem da data de publicação do presente Aviso do *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.2 — Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, através do preenchimento integral de tudo o que se lhe aplique, do formulário tipo aprovado pelo Despacho (extracto) n.º 11321/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 89 de 8 de Maio, a que se refere o n.º 1 do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, disponível na Secção de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, assim como, na página electrónica da autarquia, www.cm-vminho.pt, sendo apresentadas obrigatoriamente em suporte de papel, pessoalmente ou através do correio registado com aviso de recepção remetido para a Câmara Municipal de Vieira do Minho, Praça Dr. Guilherme de Abreu, 4850-527 Vieira do Minho. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

A apresentação da candidatura terá de ser acompanhada, sob pena de exclusão, de:

- Fotocópia legível do certificado de habilitações;
- Curriculum Vitae* com todas as folhas datadas e assinadas;
- Caso o candidato possua relação jurídica de emprego público constituído, por tempo indeterminado, deverá entregar 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.

8.3 — O não cumprimento de todas as especificações referidas nos pontos 8.1 e 8.2 implica a imediata exclusão do candidato.

9 — As falsas declarações prestadas pelo candidato são puníveis nos termos da lei.

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

9.2 — Nos termos da alínea *t*) 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 o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

10 — Métodos de selecção:

10.1 — Prova de conhecimentos escrita (PC), avaliação psicológica (AP), entrevista de avaliação de competências (EAC) e avaliação curricular (AC), sendo valorados nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e podendo haver a possibilidade de opção de métodos nos termos do n.º 2 do artigo 53.º Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

10.2 — A prova de conhecimentos escrita (PC), a realizar em suporte de papel, com a duração de duas horas, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Legislação necessária à sua realização:

Âmbito específico:

Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 162/99, de 14 de Setembro, pelo Decreto-Lei n.º 315/2000, de 2 de Dezembro, e pelo Decreto-Lei n.º 84-A/2002, de 5 de Abril — POCAL;

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

Lei n.º 2/2007, de 15 de Janeiro.

Âmbito geral:

Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro;

Artigos 1.º a 12.º do Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro.

10.3 — A avaliação psicológica (AP) 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.

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

É avaliada segundo níveis classificativos de:

Elevado: 20 valores;

Bom: 16 valores;

Suficiente: 12 valores;

Reduzido: 8 valores;

Insuficiente: 4 valores.

10.5 — A avaliação curricular (AC) 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.

Ponderar-se-ão os seguintes factores:

a) Habilitações académicas (10%):

Habilitação académica de grau exigido à candidatura — 19 valores;
Habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura — 20 valores.

b) Formação profissional na correspondente área funcional (40%):

Inexistência de qualquer formação — 15 valores;

Por cada curso ou acção de aperfeiçoamento profissional: 1 valor por curso ou acção duração igual ou superior a 35 horas; 3 valores por curso ou acção de duração igual ou superior a 70 horas; 5 valores por curso ou acção de duração igual ou superior a 140 horas.

A formação profissional terá de ser comprovada através de cópia de documento emitido pela entidade formadora e no mesmo tem de constar o número de horas de duração dessa formação ou acção, sob pena de não ser tida em conta.

c) Experiência profissional na correspondente área funcional (50%):

Sem experiência profissional — 10 valores;

Por cada ano completo de serviço, acrescem 2 valores, até ao máximo de 20 valores.

A experiência profissional terá de ser comprovada através de cópia ou original de documento emitido pela entidade empregadora onde terá de constar, para além da descrição das funções desempenhadas, o tempo de duração, sob pena de não ser tida em conta.

Será pontuada de 0 a 20 valores e determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 0,10 + FP \times 0,40 + EP \times 0,50)$$

Se o candidato já desempenhou estas funções encontrando-se na situação prevista no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

$$AC = (HA \times 0,10 + FP \times 0,30 + EP \times 0,50 + AD \times 0,10)$$

Sendo que ao desempenho:

a) Lei 10/2004, de 22 de Março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio,

Insuficiente: 8 valores;

Necessita de desenvolvimento: 11 valores;

Bom: 14 valores;

Muito Bom: 17 valores;

Excelente: 20 valores.

Ao desempenho:

b) Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho inadequado: 10 valores;

Desempenho adequado: 14 valores;

Desempenho relevante: 20 valores.

10.6 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção. Será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 0,20 + AP \times 0,20 + AC \times 0,30 + ECP \times 0,30)$$

10.7 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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.

11 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será remetida a cada concorrente por ofício registado com aviso de recepção.

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 dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Município de Vieira do Minho) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

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 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência têm apresentar declaração sob compromisso de honra, sobre o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência sendo que, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento concurso em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual a superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

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 Pública (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 do Município de Vieira do Minho e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

16 — Composição e identificação do Júri do concurso:

Presidente: Dr. António Afonso Ribeiro Barroso (Vereador da CMVM)
Vogais efectivos:

Dra. Dra. Cláudia Sofia Costa Ferreira (Chefe de Divisão)

Dra. Maria Isilda Martins Domingues (Chefe de Divisão)

Vogais suplentes:

Eng.º António Cardoso Barbosa (Vereador da CMVM), que também substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Dra. Teresa Barroso Dias (Técnica Superior).

10 de Agosto de 2009. — O Presidente de Câmara, *Padre Albino José Silva Carneiro*.