

ções de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os aspectos comportamentais, evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para os candidatos com RJEP por tempo indeterminado a exercer funções idênticas às publicitadas ou em SME que exerceram, por último funções idênticas, e salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, os métodos de selecção referidos nas alíneas a) e b) supra, serão substituídos pelos seguintes:

d) Avaliação Curricular, com uma ponderação de 45 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

e) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo avaliada 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, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

10.2 — Caso o número de candidatos admitidos seja superior a 50, e nos termos do despacho referido no ponto 6. do presente aviso, não serão aplicados os métodos de selecção referidos nas alíneas b) e e) do número anterior, devendo a ponderação dos métodos a aplicar ser a seguinte:

a) A Prova de Conhecimentos Específicos, e a Avaliação Curricular, conforme aplicável, terá uma ponderação de 70 % na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

10.3 — Valoração dos métodos de selecção: Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

10.4 — Utilização faseada dos métodos de selecção:

Nos termos do despacho referido no ponto 6. do presente aviso, e atendendo à urgência do procedimento, a aplicação dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de selecção;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes, quando existam, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes, quando existam, aos restantes candidatos, que se consideram excluídos quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, satisficam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

10.5 — A ordenação final dos candidatos 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.

10.6 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da acta de reunião do júri do procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

11 — Composição e Identificação do Júri:

Presidente — Maria Inês da Silva Correia, Directora do Departamento de Obras e Equipamentos;

Vogais efectivos — Paulo Manuel Martins Machado, Chefe de Divisão, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Jorge Manuel Maximiano Frazão, Técnico Superior;

Vogais suplentes — Manuel Augusto Machado Agudo, Técnico Superior e Ana Filipa Neves Vinagre de Jesus Pinhal do Canto, Técnica Superior.

12 — Programa da prova de conhecimentos específicos:

A prova escrita com a duração de uma hora, será avaliada numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre as seguintes matérias:

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro;

Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de Março;

Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, alterado pela Lei n.º 60/2007, de 4 de Setembro;

Regulamento n.º 491/2008, publicado no *Diário da República* 2.ª Série, n.º 168, de 1 de Setembro de 2008, rectificado pela rectificação n.º 2001/2008, publicada no *Diário da República* 2.ª Série, n.º 176, de 11 de Setembro de 2008 e rectificação n.º 376/2009, publicada no *Diário da República* 2.ª Série, de 05 de Fevereiro de 2009, que aprova o Regulamento de Obras e Trabalhos na Via Pública, Construção, Instalação, Uso e Conservação de Infra-Estruturas no Município de Santarém.

13 — A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, será efectuada na 2.ª Série do *Diário da República*, e afixada na Secção de Gestão de Pessoal e disponibilizada na página electrónica da Autarquia, em www.cm-santarem.pt.

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.

15 — Em cumprimento com o disposto no n.º 3, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devidamente comprovada, com o grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

15.1 — Para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar no requerimento de admissão as respectivas capacidades de comunicação/expressão.

É dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

16 — 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 (DR), na página electrónica da Câmara Municipal de Santarém e por extracto no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

21 de Julho de 2009. — A Vereadora, *Vânia Andreia Lopes Neto*.
302167303

MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM

Aviso n.º 15164/2009

Vítor Manuel Chaves de Caro Proença, presidente da Câmara Municipal de Santiago do Cacém, torna público, para os efeitos dos artigos 96.º e 74.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 com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 181/2009 de 7 de Agosto (RJIGT), que por deliberação de câmara de 23/07/2009 foi aprovada a abertura do período de discussão pública de acordo com o artigo 77.º n.º 3 do RJIGT, por período não inferior a 22 dias, a partir de 5 dias após a data de publicação no *Diário da República*.

A alteração regulamentar aos artigos 43.º e 65.º do Plano Director Municipal. A submeter a discussão pública, prendem-se com a definição de Zona Industrial Ligeira (ZIL), rectificação da definição de Área de Reserva para Instalação de Actividades Económicas (ARAE) e clarificação da matéria relativa às profundidades máximas das edificações. Conforme o disposto no artigo 96.º n.º 3 do RJIGT, a presente alteração é meramente formal, motivo pelo qual, não necessita de avaliação ambiental.

De acordo com o artigo 77.º n.º 3 do RJIGT, Os interessados poderão consultar os documentos de fundamentação da alteração ao PDM, as deliberações de Câmara e o parecer da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, na Divisão do Ordenamento do Território e Projecto, no Gabinete Municipal em Vila Nova de Santo André e nas sedes das

Juntas de Freguesia, todos os dias úteis das 9.00 às 13.00 horas e das 14.00 às 16.00 horas. Poderão ainda consultar a página electrónica do município com o endereço www.cm-santiagocacem.pt.

Quaisquer questões que possam ser consideradas no âmbito do respectivo procedimento de alteração, nomeadamente, reclamações, observações, sugestões e pedidos de esclarecimento que os interessados pretendam apresentar poderão ser fazê-lo por escrito dirigido a esta Câmara Municipal: Praça do Município, 7540-136 Santiago do Cacém ou através do Fax: 269 829 498.

21 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Vitor Proença*.
202221095

MUNICÍPIO DE SILVES

Declaração de rectificação n.º 2101/2009

Para os devidos efeitos se torna público que por ter saído com incorrecto o aviso n.º 14851/2009 publicado no *Diário da República*, 2.ª série (parte H), n.º 161, de 20 de Agosto de 2009, rectifica-se o seguinte: onde se lê «Câmara Municipal de Sines» deve ler-se «Câmara Municipal de Silves».

21 de Agosto de 2009. — A Presidente da Câmara, *Maria Isabel Fernandes da Silva Soares*.

302221354

MUNICÍPIO DE SINES

Aviso n.º 15165/2009

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, torna-se público que homologuei, em 10 de Agosto de 2009, a Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos admitidos ao Procedimento Concursal para: 2 Assistentes Operacionais (Serviço de Educação), cujo aviso de abertura foi publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 86 de 5 de Maio de 2009.

A Lista encontra-se disponível em www.mun-sines.pt e afixada no placard da Câmara Municipal de Sines, e poderá ser objecto de consulta de segunda a sexta-feira das 09h00 às 17h00, no Sector de Recrutamento e Selecção.

14 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Manuel Coelho Carvalho*.

302201258

MUNICÍPIO DE VIEIRA DO MINHO

Aviso n.º 15166/2009

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 Gestão de Recursos Humanos (pré Acordo de Bolonha) ou Mestrado Integrado em

Gestão de Recursos Humanos (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: 1- Fotocópia legível do certificado de habilitações; 2- Curriculum Vitae com todas as folhas datadas e assinadas; 3- 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.