

12 — Métodos de selecção: Avaliação Curricular (AC) E Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 45 %;

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 55 %;

$$\text{Valoração Final (VF): } VF = \frac{AC \times 45 + EAC \times 55}{100}$$

12.1 — A 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. Este factor será pontuado de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HAP + FPE + EPE + AD}{4}$$

Sendo:

HAP = Habilitação Académica ou Profissional:

HAP de grau exigido: 10 valores;

HAP de grau superior ao exigido: 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

FPE = Formação Profissional Específica (0 a 20 valores):

Sem acções de formação — 0 valores;

Até duas acções de formação — 10 valores;

Entre três e quatro acções de formação — 14 valores;

Entre cinco e seis acções de formação — 16 valores;

Entre sete e doze acções de formação — 18 valores;

Mais de treze acções de formação — 20 valores.

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

EPE = Experiência Profissional Específica:

Menos de 6 meses — 0 valores; Entre 6 meses e 1 ano — 8 valores; Entre 1 e três anos — 14 valores; Entre 3 e 12 anos — 16 valores; Mais de 13 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho:

Sem avaliação — 0 valores; os últimos 3 anos classificados com notas inferiores a bom — 14 valores, com bom ou superior — 16, com muito bom ou superior — 18 e com excelente — 20 valores.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, na Avaliação Curricular, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

12.2 — Entrevista de Avaliação de Competências: a 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 — Aspectos a avaliar: qualidade da experiência profissional; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal; motivações e interesses e sentido crítico.

13 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

14 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

15 — Dada a urgência de preenchimento do posto de trabalho, os métodos de selecção a aplicar, deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16 — Composição do júri: Presidente — Rita Sandra Barros Ribeiro, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

Vogais efectivos: Ana Isabel Aranda e Cunha, Chefe da Divisão de Desenvolvimento e Ordenamento do Território, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos, e Maria Clara de Sousa Ramos Mateus Diogo, Chefe da Divisão de Planeamento, Cooperação, Investimento e Desenvolvimento Social;

Vogais suplentes: Maria Isabel Carvalho Campos, Chefe da Divisão Financeira, e Brás Joaquim Baptista Barata, Director do Departamento de Obras Municipais.

17 — 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 do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

18 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a candidatura deverá ser acompanhada, para além de outros documentos relevantes para a aplicação dos métodos de selecção, do currículo profissional do candidato, em modelo *europass*, bem como de fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional), salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções no Município do Fundão, que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

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

20 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

21 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

23 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada por afixação no placard da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, sito no 2.º piso, da Câmara Municipal do Fundão, no site do Município (www.cm-fundao.pt), bem como será remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

24 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade.

25 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na sua progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

26 — 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, na página electrónica da Câmara Municipal e, por extracto, no prazo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

24 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Manuel Joaquim Barata Frexes*.

302256647

Aviso n.º 16645/2009

Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho da categoria de técnico superior, da carreira de técnico superior

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por meu despacho, de 14 de Agosto do corrente ano, e nos termos do disposto no artigo 50.º, n.º 2, do artigo 6.º, na alínea b) do n.º 1 e nos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série, conforme o previsto no artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o procedimento concursal em epígrafe.

1 — Identificação do acto — abertura de procedimento concursal comum, de contratação para dois postos de trabalho correspondentes à categoria de técnico superior.

2 — Postos de trabalho a ocupar e modalidade da relação jurídica de emprego — dois contratos de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o exercício de funções da categoria de técnico superior, da carreira de técnico superior.

3 — Prazo de validade — nos termos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o procedimento é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de

18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

4 — Local de trabalho — município do Fundão/Departamento de Obras Municipais (Divisão de Obras de Administração Directa e Serviços Municipais) e Departamento de Urbanismo (Divisão de Fiscalização e Segurança).

5 — Caracterização dos postos de trabalho:

Técnico superior (Departamento de Obras Municipais): funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no âmbito da Divisão de Obras de Administração Directa e Serviços Municipais;

Técnico superior (Departamento de Urbanismo): funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentem e preparem a decisão, no âmbito das atribuições da Divisão de Fiscalização e Segurança.

6 — Requisitos gerais de admissão (artigo 8.º da LVCR):

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

7 — Requisitos de vínculo: 1.ª fase — de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem em qualquer das seguintes situações [artigo 6.º, n.º 4, e alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR];

7.1 — Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, do órgão ou serviço em causa.

7.2 — Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial.

7.3 — Trabalhadores integrados em outras carreiras.

8 — Requisitos de vínculo: 2.ª fase — em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do número anterior, pode, em fase subsequente, proceder-se ao recrutamento a partir de trabalhadores que exerçam os respectivos cargos em comissão de serviço ou em relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público [artigo 6.º, n.º 6, e alínea d) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR];

9 — Habilitações exigidas: licenciatura.

10 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de assistente técnico e técnico superior em regime de emprego público por tempo indeterminado e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11 — Forma e prazo de candidaturas: a apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento do formulário tipo, disponível na Secção do Município da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e no site oficial deste município (www.cm-fundao.pt). A candidatura deve ser entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

12 — Local: as candidaturas poderão ser entregues pessoalmente, das 9 horas às 17 horas e 30 minutos, ou remetidas por correio registado, com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado, endereçadas à Secção do Município, da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Fundão — Praça do Município, 6230-338 Fundão.

13 — Métodos de selecção e critérios gerais: prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- Prova de conhecimentos (PC) — ponderação de 40 %;
 Avaliação psicológica (AP) — ponderação de 30 %;
 Entrevista profissional de selecção (EPS) — ponderação de 30 %.

Valoração final:

$$VF = \frac{PC \times 40 + AP \times 30 + EPS \times 30}{100}$$

em que:

- VF = valoração final;
 PC = prova de conhecimentos;
 AP = avaliação psicológica;
 EPS = entrevista profissional de selecção.

13.1 — Prova de conhecimentos — a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Os candidatos que obtiverem pontuação inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

13.2 — Avaliação psicológica — a avaliação psicológica 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.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*;
- Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de:

- Elevado* — 20 valores;
Bom — 16 valores;
Suficiente — 12 valores;
Reduzido — 8 valores;
Insuficiente — 4 valores.

13.3 — Entrevista profissional de selecção — a 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 os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13.4 — Aspectos a avaliar: qualidade da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses.

A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os níveis classificativos:

- Elevado* — 20 valores;
Bom — 16 valores;
Suficiente — 12 valores;
Reduzido — 8 valores;
Insuficiente — 4 valores.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de selecção equivale à desistência do respectivo concurso.

Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — Métodos de selecção e critérios específicos — nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, 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 caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou se se encontrarem em mobilidade especial tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no n.º 13):

- Avaliação curricular (AC) — ponderação de 45 %;
- Entrevista de avaliação de competências (EAC) — ponderação de 55 %;

em que:

Valoração final resulta da seguinte expressão:

$$VF = AC \times 45 + EAC \times 55/100.$$

14.1 — Avaliação curricular — a 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.

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$$AC = (HAP + FP + EP + AD)/4$$

sendo:

HAP = habilitação académica ou profissional;
HAP de grau exigido: 10 valores;
HAP de grau superior ao exigido: 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

FPE = formação profissional específica (0 a 20 valores):

Sem acções de formação — 0 valores;
 Até duas acções de formação — 10 valores;
 Entre três e quatro acções de formação — 14 valores;
 Entre cinco e seis acções de formação — 16 valores;
 Entre sete e doze acções de formação — 18 valores;
 Mais de treze acções de formação — 20 valores.

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

EPE = experiência profissional específica:

Menos de 6 meses — 0 valores;
 Entre 6 meses e 1 ano — 8 valores;
 Entre 1 e três anos — 14 valores;
 Entre 3 e 12 anos — 16 valores;
 Mais de 13 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = avaliação de desempenho:

Sem avaliação — 0 valores;
 Os últimos 3 anos classificados com notas inferiores a *Bom* — 14 valores, com *Bom* ou superior — 16 valores, com *Muito bom* ou superior — 18 valores e com *Excelente* — 20 valores.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, na avaliação curricular, consideram-se excluídos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

14.2 — Entrevista de avaliação de competências — a 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.

Aspectos a avaliar:

Qualidade da experiência profissional;
 Capacidade de comunicação;
 Relacionamento interpessoal;
 Motivações e interesse;
 Sentido crítico.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

15 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16 — Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalhos, os métodos de selecção a aplicar deverão ser aplicados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos se torne impraticável, o único método a utilizar é a prova de conhecimentos.

17 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — prova escrita, de natureza teórica, de realização individual, com questões de desenvolvimento e de pergunta directa, efectuada em suporte de papel, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e, ou, específica, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa e com a duração de 90 minutos, versando sobre a seguinte legislação:

a) Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada pelas Leis n.ºs 5-A/02, de 11 de Janeiro, e 67/2007, de 31 de Dezembro — quadro de competências e regime jurídico do funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias;

b) Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — regime que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

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

d) Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas;

e) Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

f) Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro — tramitação do procedimento concursal na Administração Pública.

18 — Composição do júri:

Presidente — Rita Sandra Barros Ribeiro, chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

Vogais efectivos:

José Joaquim Martins da Conceição, director do Departamento de Urbanismo, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos.

João Manuel Neves Mendes Rosa, chefe da Divisão de Património.

Vogais suplentes:

Brás Joaquim Baptista Barata, director do Departamento de Obras Municipais.

Carla Maria Ascensão Marrucho, técnica superior.

19 — 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 do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

20 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a candidatura deverá ser acompanhada, para além de outros documentos relevantes para a aplicação dos métodos de selecção, do currículo profissional do candidato, em modelo *europass*, bem como de fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional), salvo se se tratar de trabalhadores em exercício de funções no município do Fundão, que expressamente refram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

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

22 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

23 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

24 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

25 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, será publicada no *placard* da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, no 2.º piso, da Câmara Municipal do Fundão, no *site* do município (www.cm-fundao.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

26 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade.

27 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na sua progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

28 — 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 e por extracto, no prazo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

14 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Manuel Joaquim Barata Frexes*.