



PARTE H

MUNICÍPIO DE ELVAS

Aviso n.º 16663-A/2009

Procedimento concursal comum para ocupação de quarenta e nove postos de trabalho nas carreiras de Técnico Superior, Assistente técnico e Assistente Operacional

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro e artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, faz-se público que por deliberação da Câmara Municipal de Elvas, de 9 de Setembro de 2009, se encontra aberto pelo período de 15 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista o preenchimento de 49 postos de trabalho nas carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Elvas, com dispensa dos procedimentos a que alude o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, face ao entendimento divulgado sobre a matéria pela DGAEP.

Os postos de trabalho a preencher são os seguintes:

- Referência A) 1 Técnico Superior na área de Engenheiro Técnico Civil;
- Referência B) 1 Técnico Superior na área de Direito;
- Referência C) 3 Técnicos Superiores na área de Museologia;
- Referência D) 2 Técnicos Superiores na área de Serviços Sociais;
- Referência E) 2 Técnicos Superiores na área de Sociologia;
- Referência F) 1 Técnico Superior na área de Gestão Estratégica;
- Referência G) 2 Técnicos Superiores na área de Ciências da Informação e Documentação;
- Referência H) 3 Técnicos Superiores na área de Contabilidade e Auditoria;
- Referência I) 1 Assistente Técnico com formação profissional na área de Arquivo;
- Referência J) 2 Assistentes Técnicos na área de Secretariado;
- Referência L) 1 Assistente Técnico com formação na área de Medidor Orçamentista;
- Referência M) 8 Assistentes Técnicos na área Administrativa;
- Referência N) 1 Assistente Técnico na área de Informática;
- Referência O) 1 Coordenador Técnico;
- Referência P) 14 Assistentes Operacionais na área de Serviços Auxiliares;
- Referência Q) 5 Assistentes Operacionais na área de Serviços de Higiene, Limpeza e Recolha de Resíduos Sólidos;
- Referência R) 1 Assistente Operacional na área de Telefonista;

1 — Considerando o disposto 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 constituída por tempo indeterminado, ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

2 — Tendo presente critérios de boa gestão que devem nortear a tomada de decisão, designadamente, os princípios de racionalização, eficiência e economia de recursos que estão subjacentes à actividade municipal e a urgência da contratação, decidiu-se que o presente procedimento concursal seja único, sem prejuízo de serem observadas as injunções decorrentes do disposto nos números 3 a 7 do artigo 6.º e o cumprimento do preceituado no artigo 54.º ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

3 — Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 1 do presente aviso, proceder-se-á ao recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

4 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 da Câmara Municipal, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

5 — Descrição sumária das funções. As funções a desempenhar são, designadamente, as seguintes:

Técnicos Superiores de referência A a H: 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.

Assistentes Técnicos de referência I a N: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação dos órgãos e serviços.

Coordenador Técnico referência O: Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das actividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e directivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Assistentes Operacionais referência P a R: Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em directivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

6 — Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Código do Procedimento Administrativo e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

8 — Local de Trabalho: Área do concelho de Elvas.

9 — Requisitos de Admissão:

9.1 — Gerais: Os definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

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

9.2 — Requisitos especiais: Habilitações literárias exigidas:

Referências de A) A H): Licenciatura na área para que se abre concurso;

Referência I): curso Técnico Profissional na área de arquivo, com equivalência ao 12.º ano de escolaridade;

Referências J) A O): 12.º ano de escolaridade, com possibilidade de substituição do nível habilitacional, nos termos da alínea i) do ponto 3, do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro).

Referência de P) A R) Escolaridade Obrigatória ou curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade I, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

10 — Formalização das candidaturas: 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, na 2.ª série do *Diário da República* n.º 89, de 8 de Maio, o qual se encontra disponível nos serviços de Recursos Humanos do Município de Elvas ou em www.cm-elvas.pt, e têm de ser apresentadas, em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado com aviso de recepção, até à data limite fixada para aceitação das mesmas, para Câmara Municipal de Elvas, Apartado 70, 7350-953 Elvas.

10.1 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias e profissionais, fotocópias do Bilhete de Identidade e do cartão de contribuinte ou do Cartão do Cidadão. Devem ser acompanhadas de currículo profissional devidamente datado e assinado.

10.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

10.3 — A apresentação ou entrega de falso documento ou prestação de falsas declarações implica, para além dos efeitos de exclusão, a participação à Entidade competente para procedimento disciplinar e penal consoante o caso.

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

11 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos serão facultadas aos candidatos quando solicitadas.

12 — Métodos de Selecção e Critérios

12.1) Procedimento concursal comum de recrutamento para técnico superior (referências A a H).

12.1.1 — 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 (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de per si:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 30%;
- b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 30%;
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,30 * PC + 0,30 * AP + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- A prova individual de conhecimentos (PC) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova escrita será constituída por questões de desenvolvimento e ou de escolha múltipla, tendo um tempo máximo de duração de 120 minutos, versando sobre os seguintes temas:

a) Legislação Geral: Constituição da República Portuguesa, Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais. Competências e funcionamento dos órgãos das autarquias locais. CPA — Código do Procedimento Administrativo. Regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas. Regulamento Interno dos serviços da Câmara Municipal de Elvas. Regulamento do Sistema de Controlo Interno da Câmara Municipal de Elvas. SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública para a Administração Local. Código dos Contratos Públicos.

b) Legislação Específica:

Temas específicos à referência A

Código dos Contratos Público. Reabilitação e Construção de Zonas Urbanas. Acessibilidades. Segurança e Higiene no Trabalho.

Temas específicos à referência B

Código dos Contratos Públicos. Regime Jurídico da Urbanização e Edificação. Contencioso Administrativo. Código Civil. Código do Processo Civil.

Temas específicos à referência C

Museologia, Rede Nacional de Museus, Serviços Educativos nos Museus, Incorporação e Sistemas de Documentação, Programação Museológica e Curadoria de Coleções, património Museológico de Elvas, Gestão de Museus.

Temas específicos à referência D

Habitação Social. Educação 1.º ciclo. Acção Social.

Temas específicos à referência E

Gestão de Conflitos, Cooperação Técnica e financeira entre Governo e Municípios (Decreto-Lei n.º 384/87 de 24 Dezembro, com as respectivas alterações), União Europeia (Recomendação do Conselho, de 2 de Dezembro de 1996 relativo à participação equilibrada das mulheres e dos homens nos processos de tomada de decisão 96/694/CE), Resolução do Conselho de Ministros n.º 109/2007, publicada no *Diário da República*,

n.º 159, 1.ª série de 20 Agosto de 2007 — ENDS/(Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável), (Regulamento aprovado pela Comissão Ministerial de Coordenação dos Programas Operacionais Regionais do Continente em 17 de Abril de 2009, com alterações aprovadas pela CMC dos POR do Continente em 14 de Agosto de 2009)

Temas específicos à referência F

Gestão da Qualidade dos Serviços Públicos. Balanced Score Card. CAF. Gestão por processos. Modernização Administrativa.

Temas específicos à referência G

Biblioteconomia, Fundos da Biblioteca Municipal de Elvas, Sistemas de Gestão Documental, Gestão e Organização de Biblioteca Municipais, Serviços Educativos nas Bibliotecas, Plano Nacional de Leitura.

Temas específicos à referência H

Código dos Contratos Públicos. POCAL — Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais. Gestão da Qualidade dos Serviços Públicos. Balanced Score Card. CAF. Lei das Finanças Locais. lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas.

- 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.

Valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;
- b) 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.

- A 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar; Capacidade de expressão e comunicação; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

12.1.2 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) São os seguintes, eliminatórios de per si (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 30%;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30%;
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.

Valoração Final: resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,30 * AC + 0,30 * EAC + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- 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. Na avaliação curricular (AC) Serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) Os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) E avaliação de desempenho (AVD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + EP + AVD)/4$, sendo: HA= Habilitação académica de grau exigido à candidatura 19 valores; e habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida.

FP será avaliada pela soma da FP1 e FP2, sendo que FP1 = Formação Profissional na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados (máximo de 10 valores): Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) — 1 valor; Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) — 2 valores; Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) — 3 valores; Cursos com duração superior a 5 dias (> 35 horas) — 4 valores. FP2 = Formação Profissional em tecnologias de informação, que se encontrem devidamente comprovados (máximo de 10 valores): Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) — 1 valor; Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) — 2 valores; Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) — 3 valores; Cursos com duração superior a 5 dias (> 35 horas) — 4 valores. EP = Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: Menos de 6 meses — 4 valores; Mais de 6 meses e até 12 meses — 8 valores; Mais de 12 meses e até 18 meses — 12 valores; Mais de 18 meses e até 24 meses — 16 valores; Mais de 24 meses — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. AVD = Avaliação de desempenho relativa ao último ano: Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 8 valores. Lei n.º 66/2007 de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

- Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Organização e Método de Trabalho, Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação. A Entrevista de Avaliação de Competências é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

- 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar Capacidade de expressão e compreensão; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

12.2 — Procedimento concursal comum de recrutamento para coordenador técnico (referência O).

12.2.1 — 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 (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de per si:

a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 30%;
b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 30%;
c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.
Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:
 $VF = 0,30 * PC + 0,30 * AP + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- A prova individual de conhecimentos (PC) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova escrita será constituída por questões de desenvolvimento e de escolha múltipla, tendo um tempo máximo de duração de 120 minutos, versando sobre os seguintes temas: Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais. Competências e funcionamento dos órgãos das autarquias locais. CPA — Código do Procedimento Administrativo. Regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas. Regulamento Interno

dos serviços da Câmara Municipal de Elvas. Regulamento do Sistema de Controlo Interno da Câmara Municipal de Elvas. SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública para a Administração Local.

- 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.

Valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;

b) 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.

- A 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar; Capacidade de expressão e comunicação; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

12.2.2 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) São os seguintes, eliminatórios de per si (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 30%;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30%;

c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.

Valoração Final: resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,30 * AC + 0,30 * EAC + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- 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. Na avaliação curricular (AC) Serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) Os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) E avaliação de desempenho (AVD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + EP + AVD) / 4$, sendo: HA = Habilitação académica de grau exigido à candidatura 19 valores; e habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores): Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) — 1 valor; Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) — 2 valores; Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) — 3 valores; Cursos com duração superior a 5 dias (> 35 horas) — 4 valores. Neste parâmetro apenas 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. EP = Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: Menos de 6 meses — 4 valores; Mais de 6 meses e até 12 meses — 8 valores; Mais de 12 meses e até 18 meses — 12 valores; Mais de 18 meses e até 24 meses — 16 valores; Mais de 24 meses — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. AVD = Avaliação

de desempenho relativa ao último ano: Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores. Lei n.º 66/2007 de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

- Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Organização e Método de Trabalho, Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação. A Entrevista de Avaliação de Competências é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

- 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar Capacidade de expressão e compreensão; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

12.3 — Procedimento concursal comum de recrutamento para assistentes técnicos (referências I a N).

12.3.1 — 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 (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de per si:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 30%;
- b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 30%;
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:
 $VF = 0,30 * PC + 0,30 * AP + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- A prova individual de conhecimentos (PC) Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova escrita será constituída por questões de desenvolvimento e ou de escolha múltipla, tendo um tempo máximo de duração de 120 minutos, versando sobre os seguintes temas:

a) Legislação Geral: Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias locais. Competências e funcionamento dos órgãos das autarquias locais. CPA — Código do Procedimento Administrativo. Regimes de vinculação, de carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas. Regulamento Interno dos serviços da Câmara Municipal de Elvas. Regulamento do Sistema de Controlo Interno da Câmara Municipal de Elvas. SIADAP — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública para a Administração Local.

b) Legislação Específica:

Temas específicos para a área de Arquivo (referência I)

Arquivística, Ciclo de Vida dos Documentos, Conservação de Documentos, Arquivo Histórico Municipal de Elvas, Legislação aplicável à Arquivística Municipal.

- 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.

Valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;

b) 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.

- A 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar; Capacidade de expressão e comunicação; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

12.3.2 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) São os seguintes, eliminatórios de per si (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 30%;

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30%;

c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.

Valoração Final: resulta da seguinte expressão:

$VF = 0,30 * AC + 0,30 * EAC + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- 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. Na avaliação curricular (AC) Serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) Os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) E avaliação de desempenho (AVD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + EP + AVD)/4$, sendo: HA = Habilitação académica de grau exigido à candidatura 19 valores; e habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP será avaliada pela soma da FP1 e FP2, sendo que FP1 = Formação Profissional na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados (máximo de 10 valores): Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) — 1 valor; Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) — 2 valores; Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) — 3 valores; Cursos com duração superior a 5 dias (> 35 horas) — 4 valores. FP2 = Formação Profissional em tecnologias de informação, que se encontrem devidamente comprovados (máximo de 10 valores): Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) — 1 valor; Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) — 2 valores; Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) — 3 valores; Cursos com duração superior a 5 dias (> 35 horas) — 4 valores. EP = Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: Menos de 6 meses — 4 valores; Mais de 6 meses e até 12 meses — 8 valores; Mais de 12 meses e até 18 meses — 12 valores; Mais de 18 meses e até 24 meses — 16 valores; Mais de 24 meses — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. AVD = Avaliação de desempenho relativa ao último ano: Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores. Lei n.º 66/2007 de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

- Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Organização e Método de Trabalho, Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação. A Entrevista de Avaliação de Competências é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

- 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar Capacidade de expressão e compreensão; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

- A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;

- Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efectuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

12.4 — Procedimento concursal comum de recrutamento para assistentes operacionais (referência P a R).

12.4.1 — 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 (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro), e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de selecção eliminatórios de per si:

- a) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação de 30%;
- b) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 30%;
- c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.

Valoração final (VF) — Resulta da seguinte expressão:
 $VF = 0,30 * PC + 0,30 * AP + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- A prova individual de conhecimentos (PC) Visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Para o efeito, a prova prática de realização individual, terá o objectivo de avaliar a percepção e compreensão das tarefas; qualidade de realização; celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, bem como abordar questões relacionadas com o conteúdo funcional da função e o seu enquadramento organizacional. A prova terá a duração máxima de 30 minutos.

- 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.

Valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não apto;
- b) 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.

- A 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar; Capacidade de expressão e comunicação; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

12.4.2 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou, se se encontrarem em Mobilidade Especial, tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento (com a ponderação ora atribuída) São os seguintes, eliminatórios de per si (n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro):

- a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 30%;
 - b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 30%;
 - c) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação de 40%.
- Valoração Final: resulta da seguinte expressão:
 $VF = 0,30 * AC + 0,30 * EAC + 0,40 * EPS$, em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

- 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. Na avaliação curricular (AC) Serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) Os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) E avaliação de desempenho (AVD). A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

$AC = (HA + FP + EP + AVD)/4$, sendo: HA= Habilitação académica de grau exigido à candidatura: 19 valores; e habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores. Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida. FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores): Sem acções de formação profissional 0 valores; Com acções de formação: acções de formação com duração < 10 horas — 10 valores; acções de formação com duração < 15 horas — 15 valores; acções de formação com duração >= 15 horas — 20 valores. Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados. EP = Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal: Menos de 6 meses — 4 valores; Mais de 6 meses e até 12 meses — 8 valores; Mais de 12 meses e até 18 meses — 12 valores; Mais de 18 meses e até 24 meses — 16 valores; Mais de 24 meses — 20 valores. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra. AVD = Avaliação de desempenho relativa ao último ano: Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores. Lei n.º 66/2007 de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 16 valores; Inadequado: 08 valores. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

- Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Organização e Método de Trabalho, Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação. A Entrevista de Avaliação de Competências é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

- 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 interpessoal, em função dos seguintes parâmetros de avaliação: Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar Capacidade de expressão e compreensão; Interesse e motivação profissional. A Entrevista Profissional de Selecção é 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. A entrevista terá uma duração máxima aproximada de 20 minutos.

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

12.6 — Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efectuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

13 — Júri de Selecção. O Júri terá a seguinte composição:

Referências *a), l), o) P) e g)* — Presidente do Júri: Mário Luis Amante Baptista, Vogal Efectivo: Paulo Jorge Gomes Dias, Vogal Efectivo: Gilberto Hernâni Ferreira Gama, Vogal Suplente: Henrique José Henriques Zacarias Cabeças, Vogal Suplente: Ricardo José Macareno Ventura.

Referência *b)* — Presidente do Júri: Maria Clara Simões de Carvalho Tello Barradas, Vogal Efectivo: Paulo Jorge Gomes Dias, Vogal Efectivo: Ricardo José Macareno Ventura, Vogal Suplente: Mário Luis Amante Baptista, Vogal Suplente: Gilberto Hernâni Ferreira Gama.

Referência *c)* — Presidente do Júri: Tânia Cristina Morais Rico, Vogal Efectivo: Paulo Jorge Gomes Dias, Vogal Efectivo: Rui Eduardo Dores Jesuino, Vogal Suplente: Ricardo José Macareno Ventura, Vogal Suplente: Sandra Cristina Cardoso Almeida Domingos.

Referências *d), e), m), n) e r)* — Presidente do Júri: Paulo Jorge Gomes Dias, Vogal Efectivo: Carla Sofia Correia Carvão Simões, Vogal Efectivo: Ricardo José Macareno Ventura, Vogal Suplente: Mário Luis Amante Baptista, Vogal Suplente: Sandra Cristina Cardoso Almeida Domingos.

Referências *f) e h)* — Presidente do Júri: Paulo Jorge Gomes Dias, Vogal Efectivo: Sandra Cristina Cardoso Almeida Domingos, Vogal Efectivo: Ricardo José Macareno Ventura, Vogal Suplente: Carla Sofia Correia Carvão Simões, Vogal Suplente: Mário Luis Amante Baptista.

Referência *g), i) e j)* — Presidente do Júri: Paulo Jorge Gomes Dias, Vogal Efectivo: Ricardo José Macareno Ventura, Vogal Efectivo: Sandra Cristina Cardoso Almeida Domingos, Vogal Suplente: Carla Sofia Correia Carvão Simões, Vogal Suplente: Mário Luis Amante Baptista.

14 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do CPA, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que

os mesmos devem ter lugar, conforme previsto no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16 — Publicitação de resultados: Nos termos do artigo 33.º da Portaria citada no número anterior, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público desta Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da citada Portaria.

17 — Posicionamento remuneratório:

17.1 — Os trabalhadores recrutados serão remunerados de acordo com a tabela remuneratória única, prevista no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

17.2 — O posicionamento remuneratório será objecto de negociação nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

18 — Quotas de Emprego: 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 deficiência.

19 — Publicitação do procedimento: O presente procedimento concursal será publicitado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República*, na página electrónica desta Câmara Municipal (www.cm-elvas.pt), por extracto disponível para consulta a partir da data da publicação do aviso no *Diário da República*, em jornal de expansão nacional e local, por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República* conforme o previsto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — 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.

22 de Setembro de 2009. — O Vice-Presidente da Câmara, *Numo Miguel Fernandes Mocinha*.

302338724