

b) Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho publicitado, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

Avaliação Curricular (*AC*);
Entrevista de Avaliação de Competências (*EAC*).

Em casos excepcionais, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima mencionados, a Câmara Municipal limitar-se-á a utilizar a prova de conhecimentos e a avaliação curricular como métodos de selecção obrigatórios.

Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer um dos métodos de selecção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

8.1 — A Prova de Conhecimentos (*PC*) revestirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta, será de natureza teórica e de realização individual, terá a duração máxima de duas horas e visa avaliar os conhecimentos gerais dos candidatos. A Prova de Conhecimentos será pontuada numa escala de 0 a 20 valores e incidirá sobre as seguintes matérias:

1 — Quadro de Competências e Atribuições das Autarquias Locais — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e pela Declaração de Rectificação n.º 4/2002, de 06 de Fevereiro;

2 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas — Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro;

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

4 — Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro.

8.2 — 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. Este método é valorado, em cada fase do método, através das menções Apto e Não Apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A avaliação psicológica é efectuada por uma entidade especializada pública.

8.3 — 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, com base na seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%,$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho.

8.4 — A Entrevista de Avaliação de Competências (*EAC*) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

9 — Classificação Final (*CF*) — A Classificação Final será expressa na escala 0 a 20 valores, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, sendo aplicadas as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos em geral:

$$CF = PC \times 50\% + AP \times 50\%$$

b) Para os candidatos previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$$CF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$$

em que:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

10 — Afixação das listas — as listas dos candidatos admitidos e excluídos e de classificação final serão afixadas, para consulta, no edifício da Câmara Municipal e remetidas a cada candidato, através de carta registada, com aviso de recepção.

11 — O dia, horário e local dos métodos de selecção serão marcados oportunamente e os candidatos avisados por escrito.

12 — Júri do Concurso — o júri do concurso terá a seguinte composição:

Presidente: Eng.º António Manuel Costa de Castro, Director de Projecto Municipal;

Vogais efectivos: Eng.ª Isabel Maria Cruz Trindade, Chefe da Divisão de Obras Particulares, e Dr. João Júlio da Cruz Senos, Técnico Superior — Médico Veterinário da Câmara Municipal de Ílhavo;

Vogais suplentes: Arq. Pedro Jorge Pousa Ruano Castro, Chefe da Divisão de Obras Municipais, e Dr.ª Sandrina Martins Oliveira, técnica superior de Recursos Humanos.

O primeiro vogal efectivo substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

13 — Actas de reuniões do Júri — os critérios de apreciação e ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa, constam de actas de reuniões do Júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 — Foi dispensada a consulta à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), uma vez que ainda não foi publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

15 — 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.

16 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

27 de Outubro de 2009. — O Presidente da Câmara, Rui Miguel Rocha da Cruz.

302530378

Aviso n.º 20634/2009

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho, datado de 02 de Novembro de 2009, foi nomeado, em regime de substituição, para o cargo de Chefe da Divisão Administrativa o trabalhador Laerte Macedo Pinto.

Esta nomeação produz efeitos a partir de 02 de Novembro de 2009 para a qual foi reconhecida a urgente conveniência de serviço. (Isento de Visto do Tribunal de Contas.)

3 de Novembro de 2009. — O Presidente da Câmara, Rui Miguel Rocha da Cruz.

302545299

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE AVEIRO

Aviso n.º 20635/2009

Diferenciação e reconhecimento do mérito e excelência promoção na carreira ao abrigo do artigo 15.º da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março

De acordo com o estipulado na alínea *b*) do n.º 3 do artigo 15.º da Lei n.º 10/2004, de 22/03, a atribuição de Excelente na avaliação do