



MUNICÍPIO DE ALCÁCER DO SAL

Aviso n.º 20958/2009

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de um lugar de Coordenador Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para os devidos efeitos se torna público que na sequência do despacho do Sr. Presidente da Câmara de 14 de Junho de 2009, reunidos previamente os pressupostos constantes do n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, se encontra aberto procedimento concursal comum, para a ocupação por tempo indeterminado de um lugar na categoria de Coordenador Técnico da Carreira de Assistente Técnico, constante do mapa de pessoal do Município para a Secção de Pessoal da Divisão de Recursos Humanos.

2 — Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou actividade:

Um posto de trabalho de Coordenador Técnico, para exercer funções na Secção de Pessoal da Divisão de Recursos Humanos e tem como missão: Manter, organizados e actualizados, os processos individuais dos trabalhadores da autarquia, de acordo com a legislação em vigor, bem como o registo e controlo de assiduidade; Promover a organização e propor modificações ao mapa de pessoal; Executar as acções administrativas relativas ao recrutamento, provimento, mobilidade, promoção e cessação de funções do pessoal; Lavrar contratos de pessoal; Instruir todos os processos referentes a prestações sociais dos funcionários, nomeadamente os relativos a abonos de família e prestações complementares, ADSE e Caixa Geral de Aposentações; Processar vencimentos e remunerações complementares; Elaborar o mapa de férias do pessoal, bem como informar os serviços do número de dias de férias a que cada um tem direito a gozar em cada ano; Promover e manter actualizado o seguro de pessoal; Organizar os processos de acidentes em serviço; Assegurar e acompanhar o processo de avaliação e classificação de pessoal; Elaborar anualmente o balanço social; Apoiar a instrução de processos de inquérito, disciplinares e outros; Executar mapas, estatísticas ou informações sobre todo o serviço deste sector; Remeter todas as informações pedidas por Entidades da Administração Central; Exercer as demais funções que lhe forem cometidas por lei ou despacho superior.

3 — Habilitações literárias exigidas: Titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 2 de acordo com o previsto na alínea b), n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: os previstos 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 de funções a que se candidata;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Requisitos específicos de admissão: não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de 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.

5.2.1 — Para cumprimento do estabelecido 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 por tempo indeterminado ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

5.2.2 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho do Sr. Presidente da Câmara de 18 de Março de 2009.

5.3 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a) a e) do ponto 5.1 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos.

5.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no n.º 5.2.1 do presente aviso, devem os candidatos no requerimento, sob compromisso de honra identificar a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como a carreira e categoria de que sejam titulares, da actividade que executam e do órgão ou serviço onde exercem funções.

6 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

6.1 — Prazo: 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6.2 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na Internet, na página electrónica desta autarquia em www.cm-alcacerdosal.pt e entregues pessoalmente na Secção de Pessoal — Divisão de Recursos Humanos durante o horário normal de funcionamento, ou enviadas pelo correio, com carta registada com aviso de recepção, contando neste caso a data do registo, para: Câmara Municipal de Alcácer do Sal, Largo Pedro Nunes, 7580-125 Alcácer do Sal. Devem constar obrigatoriamente os seguintes elementos: nome do candidato, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, profissão, número e data do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão, bem como o serviço emissor, residência, endereço postal e electrónico, caso exista. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

6.3 — Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, de fotocópia do certificado de habilitação literária, do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão, do Cartão de Identificação Fiscal e do Currículo vitae actualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação e da experiência profissional.

Para o caso dos candidatos vinculados, deverá ser apresentado documento comprovativo da avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à publicitada.

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

7 — Métodos de selecção: valorados nos termos dos artigos 7.º e 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e nos termos do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR) são os seguintes:

7.1 — Primeiro: Prova Teórica de Conhecimentos de natureza teórica e de forma escrita e de realização individual; Segundo: Avaliação Psicológica; Terceiro: Entrevista Profissional de Selecção

7.2 — Serão excluídos da prova de avaliação psicológica aqueles que obtiverem uma valoração inferior a 9,5 valores na prova teórica de conhecimentos.

7.3 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores de acordo nomeadamente com a seguinte fórmula:

$$CF = (PTC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

7.4 — a) A Prova Teórica de Conhecimentos (PTC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Terá a duração de 1 hora e 30 minutos, abordando os seguintes temas:

Lei n.º 169/1999, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, actualizado de acordo com os seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro e Lei n.º 30/2008, de 10 de Julho.

b) 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é valorada em cada fase intermédia 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, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Aspectos a Avaliar: Nível de Conhecimentos Profissionais Demonstrados;

Capacidade de Relacionamento Interpessoal; Motivações e Interesse; Sentido Crítico.

Níveis Classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8 — Para os candidatos, que 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 LVCR, os métodos de selecção obrigatórios são, Primeiro: Avaliação Curricular; Segundo: Entrevista de Avaliação de Competências; Terceiro: Entrevista profissional de selecção. Caso afastem por escrito a aplicação dos métodos atrás referidos, os métodos de selecção são os referidos no ponto 7.1.

8.1 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

8.2 — a) 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são obrigatoriamente os seguintes:

Habilitações literárias (HL)

Formação profissional (FP), sendo ponderadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite máximo de 20 valores;

Experiência profissional (EP), sendo ponderado o desempenho efectivo de funções na área da actividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores;

Avaliação de desempenho (AD), relativo ao período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula.

$$AC = \frac{(HL + FP + EP + AD)}{4}$$

b) 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.

Deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas.

Decorre de acordo com um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

9 — Se o número de candidatos for igual ou superior a 100, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório a prova teórica de conhecimentos ou a avaliação curricular, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da LVCR.

10 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

11 — Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

12 — Composição do júri do concurso por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 29 de Setembro de 2009:

Presidente — Amílcar António Grilo de Macedo, Chefe de Divisão.
Vogais efectivos — Jorge Luís Marques Chaves, Técnico Superior.
Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior.
Vogais suplentes — Maria José Vaquinhas Lopes Guerreiro Agostinho, Coordenador Técnico.
José Luís Aldinhas Fitas, Coordenador Técnico.

O 1.º vogal efectivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

13 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

14 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada no site do Município (www.cm-alcacerdosal.pt) e ainda remetida a cada candidato.

15 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Alcácer do Sal) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

16 — Quotas de emprego: o número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devendo declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos deste diploma.

17 — 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 íntegra na Bolsa de emprego público (www.bep.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 de Alcácer do Sal. Por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

18 — 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.

19 — Consulta à ECCRC — de acordo com a informação extraída das FAQ's da DGAEP em 21 de Maio de 2009, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

11 de Novembro de 2009. — O Presidente da Câmara, *Pedro Manuel Igrejas da Cunha Paredes*.

302574086

Aviso n.º 20959/2009

Plano de intervenção em espaço rural do Outeirão, freguesia da Comporta

Pedro Manuel Igrejas da Cunha Paredes, Presidente da Câmara Municipal de Alcácer do Sal:

Torna público, nos termos e para os efeitos do n.º 5 do artigo 6.º-A do Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de Setembro, na sua actual redacção, que