

ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma acima referenciado.

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

15.8 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvidas sobre a situação que descreve, a apresentação da documentação comprovativa das suas declarações.

16 — Júri do concurso: Terá a seguinte composição:

Efectivos:

Presidente — Arq.ª Susana Cristina Dias Pereira, Chefe da Divisão de Gestão do Território;

Vogal — José Daniel Meireles de Almeida Lopes, Chefe da Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal;

Vogal — Arq.º Paulo Sérgio Pinto dos Santos Moura, Chefe da Divisão de Planeamento e Desenvolvimento Económico;

Suplentes:

Vogal — Eng.º Vítor Mota de Carvalho, Chefe da Divisão de Obras Públicas;

Vogal — Dr. Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social.

17 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam da acta do júri do procedimento, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

18 — Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do CPA. Os candidatos admitidos serão convocados pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e hora em que os mesmos devam ter lugar.

19 — Ordenação final dos candidatos: a ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de selecção.

19.1 — Critério de desempate:

19.1.1 — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do n.º 1 do artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19.1.2 — A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efectuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: Valoração da Habilitação Académica de Base (*HAB*); Valoração da Experiência Profissional (*EP*); Valoração da Formação Profissional (*FP*); Preferência pelo candidato de maior idade.

19.2 — A Lista dos resultados dos candidatos aprovados e excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de selecção, é notificada para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19.3 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Presidente desta Câmara Municipal, será publicitada no portal da internet desta Autarquia, www.cm-pesoregua.pt, afixada no placard de informação do átrio dos Paços do Concelho e publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

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.

21 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho a ocupar.

22 — Para cumprimento 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:

No *Diário da República*, 2.ª série;

Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*; Na página electrónica da Câmara Municipal de Peso da Régua (www.cm-pesoregua.pt), por extracto, disponível para consulta a partir da data da presente publicação do *Diário da República*; e

No jornal de expansão nacional *Jornal de Notícias*, por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data da presente publicação no *Diário da República*.

Paços do Município de Peso da Régua, aos 23 de Março de 2010. — O Presidente da Câmara, *Nuno Manuel Sousa Pinto de Carvalho Gonçalves*.
303116518

Aviso n.º 7604/2010

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a categoria de técnico superior.

1 — Para cumprimento do estipulado nos n.ºs 2 e 3 do artigo 6.º, 1 e 3 do artigo 9.º, artigo 20.º, n.º 1 do artigo 21.º e artigos 50.º a 55.º todos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal datada de 25/02/2010, se encontra aberto procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na categoria de Técnico Superior na área da Engenharia do Ambiente, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e em virtude de não ter sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizadora para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC).

3 — Local de trabalho: Área do Município de Peso da Régua.

4 — Caracterização do posto de trabalho: Exercer com autonomia e responsabilidade funções de estudo, concepção e adaptação de métodos e processos científico — técnicos, inerentes à respectiva licenciatura, inseridas, nomeadamente, nos seguintes domínios de actividade: Análise, estudos e emissão de pareceres, numa perspectiva macroscópica, sistemática, integrada nos assuntos que lhe são submetidos, para tratamento à luz das ciências do ambiente; Elaboração de propostas fundamentadas de solução de problemas concretos na área ambiental; Preparação, elaboração e acompanhamento de projectos ambientais; Participar, com eventual coordenação, em equipas interdisciplinares compostas por técnicos superiores ou outros; Intervenção no diálogo privilegiado com outros ramos de especialidades para a prossecução de objectivos com conteúdo pluridisciplinar.

5 — Remuneração base prevista: A correspondente à 2.ª posição remuneratória, 15.º nível remuneratório, que equivale a 1.201,48 € mensais de acordo com a Tabela Única Remuneratória. O posicionamento remuneratório poderá ser 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, tendo em conta o artigo 2.º do Decreto — Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

6 — Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

- I) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;
- II) 18 anos de idade completos;
- III) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- IV) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- V) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

b) Nível habilitacional exigido: Licenciatura.

c) Área de formação académica ou profissional: Engenharia Ambiental e dos Recursos Naturais.

Não se colocando a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 — Requisitos preferenciais de candidatura: É condição preferencial os candidatos possuírem forte orientação para o trabalho por objectivos, facilidade de relacionamento em equipas de trabalho, espírito empreendedor e experiência profissional mínima.

8 — Âmbito do recrutamento: O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 4 e 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme despacho do Senhor Presidente da Câmara de 24 de Fevereiro de 2010.

9 — Atento ao disposto no artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente,

se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem no órgão ou serviço que publica o procedimento concursal, postos de trabalho idênticos àqueles para cuja ocupação se publica o procedimento, exceptuando os que se encontrem em mobilidade especial conforme o disposto na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — Métodos de selecção: consistirão em 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 = ponderação 45 %;
Avaliação Psicológica = ponderação 25 %;
Entrevista Profissional de Selecção = ponderação 30 %

A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

10.1 — A Prova de Conhecimentos visa avaliar conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função, revestirá a forma escrita, terá a duração de 90 minutos e versará sobre os seguintes temas:

Parte A

Atribuições, Competências e Regime Jurídico dos Órgãos dos Municípios e Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e pela Declaração de Rectificação n.º 4/2002, de 06 de Fevereiro); Código do Procedimento Administrativo (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); Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à Administração Local por força do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro); Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro); Regime de Contrato de trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro); Regulamento Interno dos Serviços do Município de Peso da Régua (publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 112 de 12 de Junho de 2008).

Constituição da República Portuguesa (Constituição da República Portuguesa de 2 de Abril de 1976, na redacção que lhe foi dada pelas Leis Constitucionais n.ºs 1/82, de 30 de Setembro, 1/89, de 8 de Julho, 1/92, de 25 de Novembro, 1/97, de 20 de Setembro, 1/2001, de 12 de Dezembro, 1/2004, de 24 de Julho e 1/2005, de 12 de Agosto).

Parte B

Normas, Critérios e Objectos relativos à qualidade da água (Decreto-Lei n.º 236/98, de 01 de Agosto, com alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 243/2001, de 05 de Setembro e Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27 de Agosto); Regime Geral da Gestão de Resíduos (Decreto-Lei n.º 178/2006, de 05 de Setembro); Lei de Bases do Ambiente (Lei n.º 11/1987, de 07 de Abril); Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no trabalho (Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro); Regime Jurídico da Gestão de Óleos Alimentares usados (Decreto-Lei n.º 267/2009, de 29 de Setembro); Transposição para a Ordem Jurídica Interna da directiva n.º 202/49/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Junho, relativa à avaliação e gestão do ruído do ambiente (Decreto-Lei n.º 146/2006 de 31 de Julho); Regulamento Geral do Ruído (Decreto-Lei n.º 9/2007 de 17 de Janeiro rectificado pela declaração de rectificação n.º 18/2007 de 16 de Março e alterado pelo Decreto-Lei n.º 278/2007, de 01 de Agosto).

Cada uma das Provas de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Aprova de conhecimentos gerais (Parte A), é objectiva, de escolha múltipla, com consulta, consistindo em 12 perguntas fechadas. A prova de conhecimentos específicos (Parte B), é escrita, de resposta aberta, com consulta, sendo composta por 5 questões das quais o candidato deverá optar por três. A Classificação Final da Prova de Conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (PCG + 2PCE)/3$$

10.2 — A Avaliação Psicológica visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil definido pelo Juri do procedimento concursal. O Juri deliberou que a mesma será efectuada por entidade externa especializada e competente para o efeito.

A Avaliação Psicológica será 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, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, será classificada 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, e versará sobre os seguintes aspectos:

Experiência Profissional na Função Pública;
Experiência Profissional na área a recrutar;
Capacidade de comunicação;
Relacionamento interpessoal e Motivação.

11 — Outros métodos de selecção: Caso surjam candidatos nas condições referidas no ponto 14 do presente Aviso, os métodos de selecção consistirão em Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), ambos valorados de 0 a 20 valores e com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular = ponderação 40 %;
Entrevista de Avaliação de Competências = ponderação 60 %

A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos 2 métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (40\%) + EAC (60\%)$$

11.1 — A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Juri adoptará a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD/4$$

em que:

HA = Habilitações Académicas (certificadas pelas entidades competentes);

FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função);

EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos dois últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

11.1.1 — Para a valoração das Habilitações Académicas, será adoptado o seguinte critério: Nota final de curso quantitativa.

11.1.2 — Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Mais de 10 acções de formação na área — 20 Valores;
De 6 a 10 acções de formação na área — 16 Valores;
De 3 a 5 acções de formação na área — 12 Valores;
De 1 a 2 acções de formação na área — 8 Valores;
Sem acções de formação na área — 0 Valores.

11.1.3 — Para a valoração da Experiência Profissional, será contabilizada a experiência no desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência superior a 8 anos — 20 valores;
Experiência superior a 5 anos e inferior ou igual a 8 — 16 valores;
Experiência superior a 3 anos e inferior ou igual a 5 — 12 valores;
Experiência superior ou igual a 1 ano e inferior ou igual a 3 anos — 8 valores;
Experiência inferior a 1 ano — 4 valores.

11.1.4 — Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

Avaliados pela 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 de desenvolvimento — 8 valores;
Insuficiente — 6 valores.

Avaliados pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

Relevante — 20 valores;
Adequado — 13 valores;
Inadequado — 8 valores.

Caso se verifique a não existência de avaliação ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Bom — 12 valores.

11.2 — 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, será classificada 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, e versará sobre os seguintes aspectos: Avaliação comportamental em contexto de trabalho; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Sentido crítico e motivação.

12 — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes, conforme estipulam os n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de selecção serão aplicados faseadamente nos termos definidos no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal, poderão exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto, poderão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de prova de conhecimentos, avaliação psicológica e Entrevista Profissional de Selecção.

15 — Formalização das candidaturas:

15.1 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de 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.

15.2 — Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio, aprovado por Despacho n.º 11321/2009, de 08 de Maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de Maio, disponível na Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal deste Município, sita na Praça do Município, Peso da Régua ou no portal da internet do Município www.cm-pesoregua.pt, entregue pessoalmente no sector de expediente da mesma Divisão no horário das 09 horas às 12.30 horas e das 14 horas às 16.00 horas de 2.ª a 6.ª feira ou remetido pelo correio, registado com aviso de recepção para Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal, Câmara Municipal de Peso da Régua, Praça do Município, 5054-003 Peso da Régua, até à data limite para formalização das candidaturas, fixada no presente Aviso.

Não são aceites candidaturas enviadas através de correio electrónico.

15.3 — Os formulários de candidatura, devidamente preenchidos e assinados, deverão ser acompanhados dos seguintes documentos:

- Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão (fotocópia);
- Certificado de habilitações literárias (fotocópia);
- Curriculum Vitae* assinado e datado;
- Declarações da experiência profissional (fotocópia);
- Certificados comprovativos de formação profissional (fotocópia).

Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura e anteriormente elencados, determinará a exclusão do procedimento concursal.

15.4 — Os candidatos na situação referida no Ponto 14 deverão ainda apresentar declaração emitida pelos serviços de origem, da qual constem

a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e as avaliações de desempenho obtidas. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de selecção devem efectuar essa menção no requerimento.

15.5 — Aos candidatos do mapa de pessoal do Município de Peso da Régua é dispensada a apresentação de certificados e comprovativo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, nesses casos, o Júri do concurso solicitará officiosamente os mesmos ao respectivo serviço de pessoal.

15.6 — Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro. Para efeitos de admissão ao concurso, estes candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma acima referenciado.

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

15.8 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvidas sobre a situação que descreve, a apresentação da documentação comprovativa das suas declarações.

16 — Júri do concurso: Terá a seguinte composição:

Efectivos:

Presidente — Eng. Vítor Jorge Mota de Carvalho, Chefe da Divisão de Obras Públicas;

Vogal — José Daniel Meireles de Almeida Lopes, Chefe da Divisão Administrativa e Gestão de Pessoal;

Vogal — Dr. Ricardo Alexandre Gonçalves Duarte, Chefe da Divisão de Desenvolvimento Social;

Suplentes:

Vogal — Arqt.ª Susana Cristina Dias Pereira, Chefe da Divisão de Gestão do Território

Vogal — Arq.º Paulo Sérgio Pinto dos Santos Moura, Chefe da Divisão de Planeamento e Desenvolvimento Económico.

Sendo designado o 1.º Vogal Efectivo para substituir o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

17 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam da acta do júri do procedimento, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada por escrito.

18 — Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do CPA. Os candidatos admitidos serão convocados pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e hora em que os mesmos devam ter lugar.

19 — Ordenação final dos candidatos: a ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de selecção.

19.1 — Critério de desempate:

19.1.1 — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do n.º 1 do artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19.1.2 — A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efectuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

Valoração da Habilitação Académica de Base (HAB);

Valoração da Experiência Profissional (EP);

Valoração da Formação Profissional (FP);

Preferência pelo candidato de maior idade.

19.2 — A Lista dos resultados dos candidatos aprovados e excluídos, no decurso da aplicação dos métodos de selecção, é notificada para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19.3 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação pelo Presidente desta Câmara Municipal, será publicitada no portal da internet desta Autarquia, www.cm-pesoregua.pt, afixada no placard de informação do átrio dos Paços do Concelho e publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade promotora, 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.

21 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para preenchimento do posto de trabalho a ocupar

22 — Para cumprimento 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:

No *Diário da República*, 2.ª série;

Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*;

Na página electrónica da Câmara Municipal de Peso da Régua (www.cm-pesoregua.pt), por extracto, disponível para consulta a partir da data da presente publicação do *Diário da República*; e

No jornal de expansão nacional "*Jornal de Notícias*", por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data da presente publicação no *Diário da República*.

Paços do Município de Peso da Régua, aos 26 de Março de 2010. — O Presidente da Câmara, *Nuno Manuel Sousa Pinto de Carvalho Gonçalves*.
303120381

MUNICÍPIO DE PORTO MONIZ

Aviso n.º 7605/2010

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que, por despacho proferido, a dia 8 de Abril de 2010, pelo Exmo. Senhor Presidente desta Câmara Municipal, no âmbito da competência própria, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação deste aviso, o procedimento concursal comum para contratação a termo resolutivo certo de cinco assistentes operacionais, postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal aprovado, pelo período de três meses.

2 — Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Posto de Trabalho a ocupar e modalidade da Relação Jurídica: contratos de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, de cinco assistentes operacionais para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do serviço na Piscina Municipal de Porto Moniz durante a época balnear, a que não se pode acorrer com pessoal já em exercício, ao abrigo do disposto na alínea *h*) do n.º 1 do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

4 — Grau de complexidade e caracterização das funções a desempenhar: Grau 1 de complexidade funcional, exigindo-se a titularidade da escolaridade obrigatória. Realização do serviço de limpeza de toda a Piscina Municipal, nomeadamente solário, balneários e arredores.

5 — Posição remuneratória 1.ª, nível remuneratório 1, com o montante pecuniário de 484,50 euros.

6 — Local de trabalho — Município de Porto Moniz.

7 — Poderão candidatar-se os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, reúnam os requisitos de admissão constantes do artigo 8.º da LVCR, bem como não sejam detentores de qualquer relação jurídica de emprego público ou se encontrem em situação de mobilidade especial.

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

Avaliação curricular (AC) — Ponderação 50%;
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 50%.
Valoração final: Resulta da seguinte expressão:

$$VF = 0,50\% AC + 0,50\% EAC$$

Em que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

8.1 — A avaliação curricular visa avaliar as funções que têm desempenhado na actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. 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.

8.2 — 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 interesses e Sentido crítico.

8.3 — Classificação final — traduzir-se-á numa escala de 0 a 20 valores com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EP}{2}$$

em que:

CF = Classificação final

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Pública

9 — Formalização das candidaturas — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Porto Moniz, o qual poderá ser entregue pessoalmente na mesma Secretaria, Praça do Lyra, Vila, 9270-053 Porto Moniz, dentro das horas normais de expediente, ou remetido pelo correio, registado com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado no n.º 1.

No requerimento de candidatura devem constar os seguintes elementos: nome, estado civil, nacionalidade, data de nascimento, número, data de emissão do bilhete de identidade e serviço de identificação, número de contribuinte fiscal, morada completa e número de telefone, habilitações literárias que possui, situação profissional, identificação do posto de trabalho a que se candidata e do local em que o aviso de abertura foi publicado, bem como declaração, sob compromisso de honra, da situação em que se encontra relativamente aos requisitos de admissão constantes do artigo 8.º da LVCR.

Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia dos documentos comprovativos das habilitações literárias e experiência profissional;

b) Fotocópia do bilhete de identidade e do cartão de contribuinte;

10 — 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.

11 — Composição do Júri — Presidente: Juan Manuel Pardau de França, Vice-Presidente; Vogais efectivos: Maria Fátima Conceição Costa, Vereadora, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Maribel Rute Santos de Sousa Caldeira, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Contratação Pública. Vogal Suplente: Jorge Filipe Góis Garanito, Chefe de Divisão Administrativa de Ambiente, Social e Cultural.

12 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer dos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será afixada nos Paços do Município, no site do Município (www.portomoniz.pt), bem como remetida a cada concorrente por ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

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

15 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

Paços do Município de Porto Moniz aos 8 dias de Abril de 2010. — O Presidente da Câmara, *Edegar Valter Castro Correia*.

303125388

MUNICÍPIO DE SANTA CRUZ DA GRACIOSA

Aviso n.º 7606/2010

Mobilidade Interna na categoria de Assistente Operacional de Maria José da Silva Quadros

Para os devidos efeitos se torna público que, por despacho de 26 de Março de 2010, da Senhora Directora Regional de Educação e Formação, foi autorizada a mobilidade interna, para este Município, à Assistente Operacional Maria José da Silva Quadros, nos termos do artigo 59.º e seguintes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com a duração de um ano.

Paços do Município de Santa Cruz da Graciosa, 6 de Abril de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Manuel Avelar Cunha Santos*.

303114939