

**MUNICÍPIO DE SERPA****Aviso n.º 9482/2010**

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A//2009, de 22 de Janeiro, conjugado com os artigos 6.º, 7.º e 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de Setembro torna-se público que de acordo com a deliberação do órgão executivo de 24 de Março de 2010, se encontra aberto procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — Contrato de Trabalho em Funções Públicas, tendo em vista o preenchimento nove postos de trabalho, constantes no Mapa de Pessoal deste Município.

1 — Identificação do acto — Abertura de procedimento concursal comum para os seguintes postos de trabalho:

Referência a) — 4 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistentes Operacionais, na área funcional de Serviços Gerais — Na Divisão de Obras Municipais;

Referência b) — 5 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistentes Operacionais, na área funcional de Pedreiro — na Divisão de Obras Municipais.

2 — Local de trabalho — O local de trabalho situa-se na área do Município de Serpa.

3 — Caracterização dos postos de trabalho de acordo com o conteúdo funcional da categoria e conforme estabelecido no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Serpa:

Referência a) As funções são as constantes no Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, de executar tarefas de carácter manual, exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos no auxílio a pedreiros;

Referência b) As funções são as constantes no Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, para desenvolver funções de executar alvenaria de pedra tijolo ou blocos de cimento podendo também fazer o respectivo reboco, e ainda executar outros trabalhos similares ou complementares.

4 — Nível habilitacional exigido:

Referências a) e b): Escolaridade obrigatória, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

6 — Requisitos de admissão:

Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, lei especial ou Convenção internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício de funções a que se candidata;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Requisito Específico:

Experiência Profissional — Preferência por detentores de experiência profissional em funções similares na área da actividade indicada no n.º 3, referência b), por um período superior a dois anos

6.1 — 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.

6.2 — 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.

6.3 — 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 deliberação de 24 de Março de 2010.

6.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais referidos nas alíneas a) e e) do n.º 6 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.

6.5 — Os requisitos específicos aqui exigidos deverão ser comprovados através de declaração emitida pela entidade patronal, sob compromisso de honra, com identificação da carreira e categoria de que seja titular e actividade que executa

6.6 — Caso o candidato se encontre abrangido pelo estabelecido no ponto 6.2 do presente aviso, devem os mesmos, no requerimento, identificar e comprovar 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.

6.7 — Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão dos documentos referidos nos pontos 6.5 ou 6.6, além de a apresentação de fotocópia do certificado de habilitação literária, fotocópia do Bilhete de identidade/Cartão de Cidadão e do currículo profissional, datado e assinado, juntando fotocópia dos documentos que comprovem os factos nele referidos, sob pena de não serem consideradas as respectivas informações.

7 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

7.1 — 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.

7.2 — Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento de formulário tipo, disponível no serviço de Atendimento ao público desta Autarquia e na nossa página da Internet em [www.cm-serpa.pt](http://www.cm-serpa.pt) e entregues pessoalmente naquele serviço 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 Serpa, Praça da República, 7830-389 Serpa, devendo constar obrigatoriamente os seguintes elementos: nome do candidato, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, estado civil, 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 pelo correio electrónico.

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

8 — Métodos de selecção: valorados nos termos do artigo 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) e do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, são os seguintes:

8.1 — Primeiro: Prova prática de conhecimentos de realização individual; Segundo: Avaliação psicológica, métodos obrigatórios; Terceiro: Entrevista profissional de selecção, método facultativo;

8.2 — a) As provas de conhecimentos (PCE) visam avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Irá ser pontuada na escala valorativa de 0 a 20. Será uma prova prática que terá a duração aproximada de 30 minutos, sendo composta pelos seguintes exercícios:

Referência a) Executar e transportar argamassa de cimento e limpa do material utilizado, será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação tais como percepção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados;

Referência b) Marcação de pontos para nivelamento da parede de alvenaria; assentamento de alvenaria; execução de salpico e reboco de uma parte de parede, será avaliada tendo em conta parâmetros de avaliação tais como percepção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

b) A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas psicológicas, 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, 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) 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 avaliado 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.

9 — Excepto quando afastados por escrito, pelos 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 dos postos de trabalho publicitado, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

9.1 — a) A Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica de base, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são as seguintes: as habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

b) A Entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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.

10 — 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 de conhecimentos ou a avaliação curricular, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da LVCR.

11 — Aos 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.

12 — A classificação e ordenação final dos candidatos cumprirá o previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, conforme artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e será efectuada através da seguinte fórmula:

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

sendo:

CF = Classificação Final;  
PCE = Prova de Conhecimentos Específicos;  
AP = Avaliação Psicológica;  
EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

A classificação final dos candidatos a enquadrar no âmbito do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

$$CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$$

sendo:

CF = Classificação Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

13 — 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.

14 — Composição do júri dos concursos:

Referências a) e b):

Presidente — Eng. Carlos Manuel Cardoso Ferreira, Chefe da Divisão de Obras Municipais.

Vogais efectivos — Dr.ª Norine da Cruz Brito, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e Eng.ª Amélia Saião Rocha da Silva, técnica superior (Engenharia Civil), ambas do município de Serpa.

Vogais suplentes — Joaquim Soares Romeiro, Assistente Operacional (Pedreiro), e João Francisco Marques Bengala, Técnico Superior, (Engenharia Civil), ambos do Município de Serpa.

14.1 — Em cada procedimento concursal, o primeiro vogal efectivo substitui, nas faltas e impedimentos, o presidente de júri.

15 — São facultados 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.

16 — 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-serpa.pt](http://www.cm-serpa.pt)) e ainda remetida a cada concorrente por ofício registado.

17 — 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 Serpa) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

18 — 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, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos deste diploma.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página electrónica da Câmara Municipal de Serpa e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

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 — Consulta à ECCRC — de acordo com a informação extraída das FAQ's da DGAEP em 20 de Abril de 2010, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, 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.

Serpa, 29 de Abril de 2010. — O Presidente da Câmara, *João Manuel Rocha Silva*.

303203099

### Aviso n.º 9483/2010

#### Lista unitária de ordenação final

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, torna-se publico a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados ao procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para a ocupação de 2 postos de trabalho de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico da área funcional de Desenhador, cujo aviso de abertura foi publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 79, de 23 de Abril de 2009, a qual foi homologada por meu despacho de 21 de Abril de 2010.

Nome dos Candidatos	Classificação Final	N.º Ordem
Manuel Francisco Machado Lameira . . .	16,75 Valores	1.º
Hélder José Martins Turibio. . . . .	15,75 Valores	2.º
João Manuel Monteiro Batista. . . . .	12,45 Valores	3.º
Florentino Manuel Freira Barreto . . . . .	-	a)
Rui Alexandre José Lança . . . . .	-	b)
Sílvia Manuela Rocha Oliveira . . . . .	-	c)

Motivo de exclusão:

a) Candidato excluído por não ter comparecido para a realização da Avaliação Psicológica (método de carácter eliminatório);