

no ponto 11): Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista profissional de Selecção (EPS).

A Avaliação Curricular 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 os postos de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD).

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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.

O resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Ordenação final e respectiva classificação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

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

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

11.5 — Tendo em conta a urgência do presente recrutamento ao abrigo do disposto na alínea e) do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e perante a necessidade de assegurar as actividades inerentes ao Núcleo de Licenciamento de Obras Particulares, da Divisão de Gestão Urbanística, no âmbito de todas as suas competências e atribuições, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme o previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

12 — O Posicionamento Remuneratório dos trabalhadores recrutados na posição remuneratória da categoria será objecto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, tendo por base o seguinte montante pecuniário: 1373,12 € (carreira Técnica Superior);

13 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Arq. Maria Perpétua Almeida, Chefe de Divisão

Vogais efectivos: Dr.ª Ana Teresa Guerreiro, Chefe de Divisão

Dr. João Catarino Eleutério, Técnico Superior

Vogais suplentes:

Engenheira Ana Isabel Horta, Técnica Superior

Dr.ª Lisandra Maria Rua, Técnica Superior

O primeiro vogal efectivo substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

14 — As actas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização final, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

15 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Núcleo de Recursos Humanos desta Câmara Municipal e disponibilizada na respectiva página electrónica.

16 — Quota de emprego para candidatos com deficiência — para cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17 — 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.

Município de Vila Real de Santo António, 18 de Maio de 2010. — A Vereadora do pelouro dos Recursos Humanos, no uso das competências que lhe foram delegadas pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, em 28 de Outubro de 2009, *Maria da Conceição Cipriano Cabrita*.

303278705

Aviso n.º 11200/2010

Procedimento concursal comum

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 e 3 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, da alínea a) do artigo 3.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e nos termos dos arts 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por proposta da Senhora Vereadora dos Recursos Humanos, de dia 30 de Março de 2010, no uso das competências que lhe foram delegadas pelo Sr. Presidente da Câmara Municipal, para abertura de diversos procedimentos concursais, aprovada por deliberação da Câmara Municipal de 06 de Abril de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 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, para o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria de Técnico Superior — Engenharia Civil, previsto e não ocupado, caracterizado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Vila Real de Santo António, ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 9.º, do artigo 20.º e do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

1 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Caracterização do posto de trabalho: As funções definidas no art.60.º do Regulamento Orgânico do Município de Vila Real de Santo António.

3 — Local de Trabalho: Município de Vila Real de Santo António

4 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

5 — Forma de apresentação das candidaturas: suporte de papel ou electrónico;

5.1 — A apresentação da candidatura em suporte de papel é efectuada pessoalmente, sendo entregue no Balcão de atendimento do Núcleo de Recursos Humanos ou através de correio registado, com aviso de recepção, dirigido ao Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vila Real de Santo António, Praça Marquês de Pombal, 8900-231 VRSA;

5.2 — A apresentação da candidatura por via electrónica, deverá ser efectuada para o endereço electrónico: recursos humanos@cm-vrsa.pt;

5.3 — Documentação exigida: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo, devidamente datado e assinado, disponível no Núcleo de Recursos Humanos e no site da Câmara Municipal (www.cm-vrsa.pt).

5.4 — Documentos anexos: O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) Declaração actualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e descrição da actividade que executa;

c) Currículo profissional detalhado, actualizado, datado e assinado pelo candidato, sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e de entrevista de avaliação de competências, com documentos comprovativos;

d) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.

5.5 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário tipo, ou a falta de assinatura e a falta de entrega da documentação exigida. Consideram-se ainda excluídos os candidatos que faltem a um dos métodos de selecção, ou obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores, em qualquer método ou fase do método de selecção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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

7 — Requisitos de admissão: poderão candidatar-se os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam os seguintes requisitos de admissão:

7.1. — a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não seja dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; e) cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Não tenham ou não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado.

7.3 — Habilitação literária exigida, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Licenciatura em Engenharia Civil.

7.4. — Condições Preferenciais: Experiência profissional comprovada, de pelo menos um ano, no desempenho de tarefas nas funções dos lugares postos a concurso, em organismos públicos ou privados.

8 — 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

9 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações. O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns métodos de selecção que dada a sua especificidade assim o exijam.

10 — Não foi efectuada consulta prévia à ECCRC, nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que se encontra temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

11 — Métodos de Selecção:

11.1 — No presente recrutamento serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios referidos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro: Prova de conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

A prova de conhecimentos será oral, de natureza teórica e versará sobre os seguintes temas:

Conteúdo:

Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas;

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

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 21 de Janeiro — Código dos contratos públicos

Decreto Regulamentar n.º 23/95 de, 23 de Agosto — Regulamento geral dos sistemas públicos e prediais de distribuição da água e de drenagem de águas residuais

Decreto-Lei n.º 152/97, de 19 de Junho e Decreto-Lei n.º 236/98, de 1 de Agosto, com as respectivas alterações — Normas de qualidade da água.

Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, com as respectivas alterações — Regime jurídico da urbanização e da edificação

Regulamento n.º 404/2010 — Regulamento municipal de urbanização e edificação.

A Avaliação Psicológica, destina-se a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função.

Será ainda aplicado, a todos os candidatos, a Entrevista Profissional de Selecção (EPS), como método de selecção facultativo nos termos do n.º 3 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

11.2 — A classificação final (CF) dos candidatos resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efectuada de acordo com a seguinte fórmula:

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

11.3 — Quando se verifique que o número de candidatos seja igual ou superior a 100, serão utilizados os métodos de selecção obrigatório: Prova de conhecimentos oral e o método de selecção complementar: Entrevista profissional de selecção, sendo ponderados de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 70\%(PCO) + 30\%(EPS)$$

11.4 — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade carac-

terizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto, serão sujeitos aos métodos de selecção a seguir indicados, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 11): Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista profissional de Selecção (EPS).

A Avaliação Curricular 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 os postos de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD).

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

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

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.

O resultado final será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A Ordenação final e respectiva classificação final dos candidatos será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da seguinte fórmula:

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

sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

11.5 — Tendo em conta a urgência do presente recrutamento ao abrigo do disposto na alínea e) do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e perante a necessidade de assegurar as actividades inerentes à Divisão de Saneamento Básico, no âmbito de todas as suas competências e atribuições, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme o previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

12 — O Posicionamento Remuneratório dos trabalhadores recrutados na posição remuneratória da categoria será objecto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, tendo por base o seguinte montante pecuniário: 1373,12 € (carreira Técnica Superior);

13 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Eng.ª Ana Isabel Horta, Técnica Superior

Vogais efectivos: Dr. João Francisco Catarino Eleutério, Técnico Superior

Dr.ª Ana Teresa Guerreiro, Chefe de Divisão

Vogais suplentes: Eng.ª José Carepa Vaz, Técnico Superior

Engenheira Sandra Isabel Ribeiro, Técnica Superior

O primeiro vogal efectivo substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

14 — As actas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização final, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

15 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Núcleo de Recursos Humanos desta Câmara Municipal e disponibilizada na respectiva página electrónica.

16 — Quota de emprego para candidatos com deficiência — para cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17 — 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.

Município de Vila Real de Santo António, 18 de Maio de 2010. — A Vereadora do pelouro dos Recursos Humanos, no uso das competências que lhe foram delegadas pelo Presidente da Câmara Municipal, *Maria da Conceição Cipriano Cabrita*.