

métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

Métodos de selecção:

- a) Prova de conhecimentos — ponderação de 45 %;
- b) Avaliação psicológica — ponderação de 25 %;
- c) Entrevista profissional de selecção — ponderação de 30 %.

Quando aplicável avaliação curricular (ponderação de 45 %), entrevista de avaliação de competências (ponderação de 25 %) e entrevista profissional de selecção (30 %).

Valoração final — resulta da seguinte expressão: $VF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$; quando aplicável a valoração final terá a seguinte expressão: $VF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$.

Provas com carácter eliminatório, passando ao método de selecção seguinte os primeiros 20 (vinte) classificados.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos de selecção acima referidos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado os métodos seguintes.

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 o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: habilitação académica ou curso equiparado, experiência profissional e avaliação de desempenho;

Só 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.

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.

Avaliação psicológica — 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.

Provas de conhecimentos — visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinadas funções, terá a duração de 2 horas e incidirá sobre os seguintes temas: quadro de competências e regime jurídico do funcionamento dos órgãos do Município e das 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 6 de Fevereiro; Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro; lei que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Código Procedimento Administrativo.

Entrevista profissional de selecção — avaliar a experiência e aspectos de natureza comportamental evidenciados durante a interacção entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. A prova de conhecimentos, com teor prático tem por objectivo verificar a existência de conhecimentos práticos nas áreas pretendidas. A classificação em cada factor, resulta da votação nominal e é decidida por maioria. A classificação será expressa através dos parâmetros: elevado — 20 valores; bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; reduzido — 8 valores; insuficiente — 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada factor.

Excepcionalmente e, 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 referidos (avaliação curricular, prova de conhecimentos, entrevista de avaliação de competências, avaliação psicológica), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como métodos de selecção obrigatórios, a avaliação curricular e entrevista profissional de competências.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção aplicados.

Em caso 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.

Composição do júri:

Presidente — Eng.º Afonso da Rocha Barbosa, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos;

Vogais efectivos: Eng.º Carlos Alberto Azevedo Lima, Técnico Superior e Dr.ª Sandra Raquel da Silva Rodrigues, Técnica Superior.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelos vogais.

Exclusão e notificação dos candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria 83-A/2009, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d), do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Ponte de Lima e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d), do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009.

Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

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”.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 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 de concurso em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual a superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

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 Pública (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 do Município de Ponte de Lima e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Paços do Concelho de Ponte de Lima, 17 de Junho de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Victor Mendes*, Eng.

303392778

MUNICÍPIO DE PONTE DE SOR

Aviso n.º 13095/2010

Torna-se público que, no uso da competência que me é conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e em cumprimento do disposto nos n.ºs 8 e 9 do artigo 21.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, que por meu despacho datado de 8 de Junho de 2010, determinei a alteração do júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de quatro postos de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico, para a Divisão de Educação, Cultura e Desporto — Sector da Cultura, aberto por Aviso n.º 8869/2010, publicado no *Diário da República* n.º 86, 2.ª série, de 04 de Maio de 2010, como a seguir se indica:

Presidente do Júri — Maria José Carreiras Covas Barradas — Chefe de Divisão de Acção Social;

1.º Vogal Efectivo — Ana Maria Coutinho Velez Solposto, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efectivo — Susana Isabel Henriques Pita Esculcas, Técnica Superior;

1.º Vogal Suplente — Maria da Conceição Lopes Sanganha — Coordenadora Técnica;

2.º Vogal Suplente — Pedro João Braz da Costa Álvares — Chefe de Divisão de Obras Particulares.

A alteração na composição do júri não afecta, nem compromete todas as operações dos procedimentos já efectuados.

Ponte de Sor, 09 de Junho de 2010. — O Presidente da Câmara, *João José de Carvalho Taveira Pinto*.

303362223

MUNICÍPIO DA RIBEIRA GRANDE

Aviso n.º 13096/2010

Ao abrigo do disposto no artigo 6.º, n.ºs 2 e 3 e nos termos do artigo 50.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 19.º, n.º 1 alínea a) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, faz-se publico que, dada a inexistência de reserva de recrutamento neste Município, bem como a dispensa temporária de consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) conforme informação comunicada no site da referida entidade e na sequência da proposta n.º 8/GRHPSS/2010, datada de 26 de Maio de 2010, aprovada em reunião Camarária de 1 de Junho de 2010, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data de publicação do referido aviso no *Diário da República* 2.ª série, para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento dos seguintes postos de trabalho, nos termos da alínea a) do artigo 3.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

- Concurso A: 1 Técnico Superior (área Design);
- Concurso B: 1 Técnico Superior (área Direito);
- Concurso C: 1 Técnico Superior (área Engenharia);
- Concurso D: 1 Técnico Superior (área Sociologia);
- Concurso E: 1 Técnico Superior (área Biblioteca e Documentação);
- Concurso F: 5 Assistentes Operacionais (área Conservação e Manutenção de Equipamentos Municipais — serviços gerais);
- Concurso G: 1 Assistente Operacional (área de Conservação e Manutenção de Equipamentos Municipais — carpintaria)
- Concurso H: 4 Assistentes Operacionais (área Facturação e Cobrança);
- Concurso I: 1 Assistente Operacional (área Edifícios Municipais, Escolas e Outros);
- Concurso J: 1 Técnico de Informática, grau 1, nível 1- estagiário (Teatro)

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.

Tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no parágrafo 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.

Local de trabalho: As funções serão exercidas na área do município da Ribeira Grande.

1 — Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado:

Concurso A — Elaborar, coordenar e executar as acções necessárias às relações públicas, informação e publicidade do Município, colaborando com os diferentes órgãos de comunicação social no sentido da divulgação da actividade desenvolvida pela Câmara Municipal e da projecção da imagem do Município;

Concurso B — Prestar assessoria jurídica aos órgãos do Município e a todos os serviços da Câmara e coordenar os procedimentos relativos a processos de contencioso judicial;

Concurso C — Acompanhar a realização de obras municipais por empreitada ou concessão e emitir parecer sobre processos de especialidades no licenciamento particular;

Concurso D — Promover e realizar acções de dinamização cultural e a divulgação de aspectos históricos do Concelho

Concurso E — Organizar e assegurar o funcionamento da Biblioteca Municipal;

Concurso F — Assegurar o estado de conservação e operacionalidade das infra-estruturas e equipamentos municipais e proceder ao ordenamento do trânsito;

Concurso G — Assegurar o estado de conservação e operacionalidade das infra-estruturas e equipamentos municipais;

Concurso H — Proceder à facturação e cobrança das prestações de serviços inerentes ao fornecimento de água, à recolha e tratamento de águas residuais e pluviais e, à recolha e tratamento de resíduos sólidos urbanos prestados pelo Município;

Concurso I — Executar acções de conservação e manutenção dos equipamentos municipais

Concurso J — Apoiar na realização de eventos como espectáculos, exibição de cinema, congressos, conferências e outros.

2 — Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 8.º da LVCR:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial;
- b) 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 das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

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 o procedimento.

Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

- Concurso A, B, C, D, E, — Licenciatura — Grau de complexidade 3;
- Concurso A: Licenciatura em Design de Produção Industrial
- Concurso B: Licenciatura em Direito
- Concurso C: Licenciatura em Engenharia Civil
- Concurso D: Licenciatura em Sociologia
- Concurso E: Licenciatura em Sociologia
- Concurso F, G, H e I: Escolaridade Obrigatória — Grau de Complexidade 1

Há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional, para os concursos F, G, H e I

Concurso J: 12.º ano de escolaridade — Grau de Complexidade 2

3 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento correcto e integral de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, conforme artigo 27.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro e disponível na página da Internet da entidade que promove o concurso.

A candidatura deverá ser apresentada em suporte de papel, através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal da Câmara Municipal da Ribeira Grande e acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias de certificado das habilitações literárias; bilhete de identidade ou cartão do cidadão; número de identificação fiscal; declaração actualizada, emitida pelo serviço de origem (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), relativamente à identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando esta exista, bem como da carreira e categoria de que é titular, e do tempo de execução das actividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa; e currículo vitae, que não exceda três folhas A4 dactilografadas.

A cada procedimento concursal (de A a J) corresponderá uma candidatura diferente (requerimento, currículo vitae e outros documentos), sob pena da mesma não ser considerada.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

4 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: As candidaturas deverão ser enviadas pelo correio, sob registo, para a seguinte morada: Câmara Municipal da Ribeira Grande, Secção de Expediente Geral, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria do respectivo posto de trabalho, Largo Conselheiro Hintze Ribeiro, 9600-509 Ribeira Grande.

5 — Métodos de Selecção — Os Métodos de Selecção a utilizar serão:

- a) Provas de conhecimentos, destinadas a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.