MUNICÍPIO DE PENALVA DO CASTELO

Aviso (extracto) n.º 15973/2010

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, de um técnico superior, na área de marketing

Para efeitos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, faz-se público que, de harmonia com a deliberação da Câmara Municipal de 09 de Julho de 2010 e, tendo em atenção a aprovação da fundamentação prevista no n.º 2, do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do "Diário da República", o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um lugar no posto de trabalho número quarenta e seis, na carreira e categoria de técnico superior, à qual corresponde o grau de complexidade funcional 3, ou seja, a titularidade de licenciatura em Comunicação ou em Marketing, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

As competências ou actividades a cumprir ou a executar permanentemente são as relacionadas com a concepção, organização e gestão de qualidade, de distribuição de material e estruturação logística para a promoção e divulgação dos diversos eventos do Concelho, elaboração do boletim municipal, estruturação e implementação de planos de comunicação externa e da imagem do Município e demais funções cometidas por lei, por deliberação da Câmara, por despacho do Presidente da Câmara e das respectivas chefias.

1 — Apesar de não existir reserva de recrutamento no órgão ou serviço, não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), nos termos do n.º 1, do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que está temporariamente dispensada, até à publicação do primeiro procedimento concursal para constituição de reservas, conforme ofício da DGAEP, com a referência n.º 53/DRSP/2.0/2010, datado de 15 de Janeiro de 2010.

2 — Local de trabalho: Edifício dos Paços do Município.

3 — Requisitos de admissão: são os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devendo os candidatos, no formulário, declarar, sob compromisso de honra, a posse dos mesmos.

3.1 — Nos termos da alínea *l*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita no presente procedimento.

4 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida; contudo, nos termos do n.º 6, do mencionado do artigo 6.º, conjugado com a alínea *g*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Formalização de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do formulário tipo, disponível na Secção Administrativa da Divisão Administrativa e no site oficial deste Município (www.cm-penalvadocastelo.pt), podendo ser entregues pessoalmente no Sector de Pessoal, das 09:00 horas às 12:30 horas e das 14:00 horas às 16:00 horas ou remetidas pelo correio, sob registo e aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Penalva do Castelo, Apartado 115, 3550-185 Penalva do Castelo ou, por correio electrónico cujo endereço é geral@cm-penalvadocastelo.pt, até ao termo do prazo fixado.

5.1 — Aquando da apresentação da candidatura, o formulário deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) *Curriculum Vitae,* devidamente formulado e documentado, quando o método de selecção a aplicar for avaliação curricular;

b) Fotocópia do certificado do nível habilitacional;

c) Fotocópia do bilhete de identidade/ cartão de cidadão;

d) Fotocópia do cartão de identificação fiscal;

e) Declaração onde conste a referência à relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como à carreira e categoria, actividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções.

5.2 — Nos termos do n.º 7, do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos que exerçam funções neste Município, ficam dispensados da apresentação dos documentos referidos no ponto 5.1 do presente aviso, desde que se encontrem arquivados no respectivo processo individual, devendo declará-lo no formulário de candidatura.

5.3 — A apresentação de documentos ou declarações falsas determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

6 — Métodos de selecção — De acordo com o n.º 1, do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com o artigo 53.º da LVCR, os métodos de selecção a utilizar são constituídos por prova de conhecimentos (PC), que assumirá a forma escrita, e avaliação psicológica (AP). Quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam 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 caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento serão a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências exigíveis ao exercício da função (EAC).

Excepcionalmente, e designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 50), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima mencionados, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar, como métodos de selecção obrigatórios, a prova de conhecimentos e ou avaliação curricular.

6.1 — A prova de conhecimentos, que assumirá a forma escrita, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função a concurso, terá a duração de 90 minutos, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e incidirá sobre as seguintes matérias:

a) Legislação: Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 6 de Fevereiro, que estabelece o Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, assim como as respectivas competências; Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que estabelece os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas; Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro, que aprova o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 40/2006, de 25 de Agosto — Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português.

b) Bibliografia: Camilo, E.-"Estratégicas de Comunicação Municipal", Estudos em Comunicação — Universidade da Beira Interior, 1998; Lindon, D. e tal, "Mercator 2000 — Teórica e Prática do Marketing" — Dom Quixote, 2000.

6.2 — A 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.

6.3 — 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 obtido.

6.4 — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

7 — Nos termos do n.º 13, do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, são 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 e, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8 — Quota de emprego — De acordo com o n.º 3, do artigo 3.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo estes declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação e, ou, expressão a utilizar no processo de selecção.

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

10 — Nos termos das alíneas *t*) e *v*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 o sistema de valoração final dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicitada na 2.ª série do "Diário da República", afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho de Penalva do Castelo, disponibilizada na página electrónica do Município e na Bolsa de Emprego Público (BEP).

11 — O Júri terá a seguinte composição:

Presidente: Dr. Carlos Ferreira dos Santos, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Penalva do Castelo;

Vogais efectivos: Dr.ª Maria Cristina Fernandes Lopes, técnica superior do Município de Carregal do Sal, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr. Nicolau Gomes de Campos, técnico superior;

Vogais suplentes: Dr.ª Ana Maria Monteiro Nunes, técnica superior e José Fortunato Barros Cardoso Albuquerque, técnico superior.

Paços do Município de Penalva do Castelo, 19 de Julho de 2010. — O Presidente da Câmara, *Dr. Leonídio de Figueiredo Gomes Monteiro*.
303525099

Aviso (extracto) n.º 15974/2010

Procedimento concursal comum para contratação, para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo determinado, de um assistente técnico

Para efeitos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, faz-se público que, de harmonia com a deliberação da Câmara Municipal de 9 de Julho de 2010 e, tendo em atenção a aprovação da fundamentação prevista no n.º 2, do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, e considerando a necessidade de fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade nos Órgãos da Autarquia, designadamente o desenvolvimento de actividades de âmbito temporário, relacionadas com o apoio administrativo aos serviços do Município, atendimento e informação dos utentes, organização e actualização de ficheiros e do arquivo, execução de demais procedimentos administrativos que lhe sejam determinados e o exercício das demais funções cometidas por lei ou por despacho do Presidente da Câmara e das respectivas chefias, conforme estabelecido no Mapa de Pessoal aprovado, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do "Diário da República", o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo determinado aposto a termo resolutivo certo, pelo prazo de 1 ano, com vista ao preenchimento do posto de trabalho número sessenta e quatro, na carreira e categoria de assistente técnico, à qual corresponde o grau de complexidade funcional 2, ou seja, titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado.

1 — Apesar de não existir reserva de recrutamento no órgão ou serviço, não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), nos termos do n.º 1, do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que está temporariamente dispensada, até à publicação do primeiro procedimento concursal para constituição de reservas, conforme ofício da DGAEP, com a referência n.º 53/DRSP/2.0/2010, datado de 15 de Janeiro de 2010.

2 — Local de trabalho: Edifício dos Paços do Município e área do Concelho de Penalva do Castelo.

3 — Requisitos de admissão: são os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, devendo os candidatos, no formulário, declarar, sob compromisso de honra, a posse dos mesmos.

3.1 — Nos termos da alínea *l*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita no presente procedimento.

4 — Nos termos das alíneas *a*) e *b*), do n.º 5, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, inicia-se de entre trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relação jurídica de emprego público constituída por tempo indeterminado, ou se encontrem em situação de mobilidade especial, considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Formalização de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório do formulário tipo, disponível na Secção Administrativa da Divisão Administrativa e no site oficial do Município (www.cm-penalvadocastelo.pt), podendo ser entregues pessoalmente no Sector de Pessoal, das 09:00 horas às 12:30 horas e das 14:00 horas às 16:00 horas ou remetidas pelo correio, sob registo e aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Penalva do Castelo, Apartado 115, 3550-185 Penalva do Castelo ou, por correio electrónico cujo endereço é geral@cm-penalvadocastelo.pt, até ao termo do prazo fixado.

5.1 — Aquando da apresentação da candidatura, o formulário deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) *Curriculum vitae,* devidamente formulado e documentado;
b) Fotocópia do certificado do nível habilitacional;
c) Fotocópia do bilhete de identidade/ cartão de cidadão;
d) Fotocópia do cartão de identificação fiscal.

5.2 — A apresentação de documentos ou declarações falsas, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

6 — Métodos de selecção — De acordo com o n.º 1, do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com o artigo 53.º da LVCR, os métodos de selecção a utilizar são constituídos por avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências exigíveis ao exercício da função (EAC).

Excepcionalmente, e designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 50), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima mencionados, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar, como método de selecção obrigatório, a avaliação curricular

6.1 — 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 obtido, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

6.2 — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será avaliada 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.

7 — Nos termos do n.º 13, do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, são 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 e, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8 — Quota de emprego — De acordo com o n.º 3, do artigo 3.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo estes declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação e, ou, expressão a utilizar no processo de selecção.

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

10 — Nos termos das alíneas *t*) e *v*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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 o sistema de valoração final dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicitada na 2.ª série do "Diário da República", afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho de Penalva do Castelo, disponibilizada