

MUNICÍPIO DE CASTELO DE VIDE

Aviso n.º 12181/2011

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado

1 — Em cumprimento do disposto na alínea *a*) do n.º 1 e alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, conjugado com o n.º 1 do artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09, e nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30/06 (PEC) por força do disposto no art.º 43.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 (Orçamento do Estado para 2011), torna-se público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 16 de Março de 2011 e meu despacho de 12 de Maio corrente, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado — termo resolutivo certo — pelo período de um ano eventualmente renovável para preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Vide, para o exercício de funções correspondentes à categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior, área de actividade — Jurista.

2 — Reserva de recrutamento — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Fevereiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo e não ter sido efectuada consulta prévia à ECCRC, dado que não foi ainda publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicação fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

3 — O procedimento concursal destina-se à admissão de um trabalhador para fazer face ao aumento excepcional e temporário da actividade do órgão ou serviço, ao abrigo do disposto na alínea *h*) do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (RCTFP).

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro, Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (RCTFP); Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho (PEC) e Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 (Orçamento do Estado para 2011).

5 — Número de postos de trabalho a ocupar: 1

6 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar, e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do art.º 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

7 — Caracterização do posto de trabalho:

Conteúdo funcional constante do anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (com referência ao n.º 2 do artigo 49.º) complementado pelas funções definidas no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Castelo de Vide:

Emissão de pareceres e informações jurídicas solicitados pelos diversos serviços do Município.

7.1. — A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02.

8 — O local de trabalho situa-se na área do município de Castelo de Vide.

9 — Requisitos gerais de admissão — os constantes no art.º 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não 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 das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.1. — Requisito de nível habilitacional — Nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 — licenciatura em Direito, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9.2. — Âmbito de recrutamento — O recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado inicia-se sempre de entre trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado bem como pelos que se encontram em situação de

mobilidade especial, nos termos do n.º 5 do artigo 6.º e n.º 2 do artigo 22.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02.9.3. — Em caso de impossibilidade da ocupação do posto de trabalho por aplicação do anteriormente disposto, 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 do n.º 6, artigo 6 da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, conjugado com a alínea *g*), n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 — deliberação da Câmara Municipal de 16 de Março de 2011.

9.3. — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira de Técnico Superior, sejam titulares da categoria de Técnico Superior e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

10 — Métodos de selecção — de aplicação obrigatória — alínea *b*) n.º 1, do art.º 6.º da Portaria n.º 83-A/2008, de 22/01, conjugado com os n.ºs 2 e 4, do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

Avaliação curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de competências (EAC)

De aplicação Facultativa — n.º 3 do art.º 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

Entrevista profissional de selecção (EPS)

10.1. — A avaliação curricular (AC) 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 a 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 nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é 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, seguindo o seguinte critério:

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

Ou, no caso dos candidatos que não possuam avaliação de desempenho nos termos da alínea *d*), do artigo 11.º, da Portaria n.º 83-A/2008, de 22/01, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

Sendo que:

AC — Avaliação Curricular;

HA — Habilitações Literárias;

FP — Formação Profissional;

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de desempenho

Para efeitos de classificação da experiência profissional e formação profissional, esclarece-se o seguinte

a) O júri só valorará a experiência profissional e a formação profissional adquirida na área de recrutamento,

b) Devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração e natureza da mesma, sendo considerada unicamente a formação concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas.

10.2 — A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter através de uma 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 a 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.

10.3 — A entrevista profissional de selecção 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 interpessoal. Os temas a abordar durante a entrevista, bem como os parâmetros a avaliar, constarão da ficha individual dos candidatos a entrevistar. A entrevista profissional de selecção é 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.

10.4 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, sendo expressa de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do art.º 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro

$$OF = AC (35 \%) + EAC (35 \%) + EPS (30 \%)$$

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista profissional de selecção.

11 — Exclusão de candidatos

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

12 — Igualdade de valoração

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 3, art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, têm preferência em igualdade de classificação.

13.1 — Os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, nomeadamente adequações necessárias ao processo de selecção, nas suas diferentes vertentes.

14 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o formulário tipo de candidatura, de uso obrigatório, disponível na Secção de Pessoal e na página electrónica do Município em www.cm-castelo-vid.pt, no formato A4. O referido formulário dirigido ao Presidente da Câmara Municipal, deverá ser entregue pessoalmente na Secção de Pessoal desta Câmara Municipal, ou enviado pelo correio registado com aviso de recepção, no prazo fixado no n.º 1 deste Aviso, para Câmara Municipal de Castelo de Vide, Rua Bartolomeu Álvares da Santa — 7320-117 Castelo de Vide, telefone 245908220.

14.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

14.2 — Com os requerimentos de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão nos termos do n.º 9 do art.º 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

Curriculum profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional, formação profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópias dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação e da experiência profissional, bem como documento comprovativo da avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como fotocópia do bilhete de identidade ou cartão do cidadão e do cartão com o número de contribuinte fiscal.

Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem do qual conste a relação jurídica de emprego público na carreira/categoria, a avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, a caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último no caso dos trabalhadores em SME, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal, respectiva duração e posição remuneratória.

Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Castelo de Vide, não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação de desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

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

15 — O Júri do procedimento concursal terá a seguinte composição:

Presidente — Maria José Miranda Valadeiro Alves, técnica superior (Jurista) da Câmara Municipal de Fronteira.

1.º Vogal Efectivo — Teresa Margarida Capela Martins Almeida, técnica superior (Jurista) da Câmara Municipal de Sousel.

2.º Vogal Efectivo — Francisco José Correia Coelho, Chefe de Divisão Administrativa da Câmara Municipal de Trancoso.

1.º Vogal suplente — José Manuel Maroco Branco Ramiro de Carvalho, Técnico Superior da (Organização e Gestão) Câmara Municipal de Castelo de Vide.

2.º Vogal suplente — Clisante Jorge Pinheiro Gasalho, Chefe de Divisão Técnica de Obras e Urbanismo.

15.1 — O Presidente do Júri do concurso será substituído nas suas faltas e impedimentos, pelo 1.º Vogal Efectivo.

15.2 — Assiste, ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

16 — 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 de selecção, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, nos termos da alínea *t*) do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 6, artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — Exclusão e notificação dos candidatos — De acordo com o preceituado no n.º 1 do art.º 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 n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência aos 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 art.º 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. 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 Castelo de Vide 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 supra citada.

19 — Período experimental — nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do art.º 77.º do Regime da Lei n.º 59/2008, de 11/09 (Regime do contrato de trabalho em funções públicas), o período experimental terá a duração de 30 dias.

20 — Posição remuneratória de referência

Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — posição remuneratória igual à auferida.

Candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — 2.ª posição remuneratória da categoria de técnico superior.

Regime imposto pelo art.º 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (Orçamento do Estado para 2011)

21 — 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 integralmente na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extracto e a partir da data da publicação no *Diário da República* na página electrónica da Câmara Municipal de Castelo de Vide e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data num jornal de expansão nacional.

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.

23 de Maio de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. António Manuel Grincho Ribeiro*.

304722384

MUNICÍPIO DE CASTRO DAIRE

Aviso n.º 12182/2011

Em cumprimento do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que cessou, por motivos de aposentação, a relação jurídica de emprego público da seguinte trabalhadora: