

artigo 18.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro (alterada e republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto), e artigo 8.º-A do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho.

Nota curricular:

Currículo académico:

Licenciatura em Economia, pela Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, no ano de 1997.

Pós-Graduação/MBA em Gestão de Empresas, pelo Instituto para o Desenvolvimento da Gestão Empresarial (INDEG) do Instituto Superior de Ciências do Trabalho e da Empresa (ISCTE), no ano de 2001.

Especialização em Mercados Financeiros, pelo CEMAF/ISCTE — Centro de Investigação de Mercados e Activos Financeiros do ISCTE, no ano de 1997.

Currículo profissional:

Empresa, Águas de Coimbra, E. E. M. — membro do Conselho de Administração como Vogal, tendo sido responsável pela Direcção Administrativa, Financeira e Comercial, Direcção de Recursos Humanos e Gabinete de Informática, no período compreendido entre o ano de 2009 e Setembro de 2011;

Câmara Municipal de Coimbra — Adjunto de Vereador, tendo prestado assessoria nas áreas financeira, recursos humanos e informática, no período compreendido entre o ano de 2005 e 2009;

Universidade Internacional da Figueira da Foz — Assistente Convocado, no período compreendido entre o ano de 2003 e 2007;

Americacentro, L.ª — Director Geral, tendo tido como principais atribuições a gestão global do negócio, nomeadamente, a coordenação comercial, o controle de Gestão e a Gestão de Recursos Humanos, no período compreendido entre o ano de 2002 e 2005;

Americabeira, L.ª — Responsável de Unidade de Negócio, no período compreendido entre o ano de 2000 a 2002;

Finibanco, S.A — Gestor de Conta, no período compreendido entre o ano de 1998 e 2000;

Grupo Visabeira — Técnico Financeiro, tendo desempenhado funções no Departamento de Controlo Financeiro do sector das Telecomunicações, no período compreendido entre o ano de 1997 e 1998.

Formação Profissional:

Frequência de acções de formação em diversas áreas, designadamente, Finanças Locais, Auditoria Interna, vínculos, carreiras e remunerações na Administração Pública.

Actividades Extracurriculares:

Formador UCCLA — União das Cidades Capitais de Língua Portuguesa 2011 — Formação: Gestão Financeira — Autarquias — São Tomé e Príncipe;

Colaborador da ANJE (Associação Nacional de Jovens Empresários).

Paços do Município de Coimbra, 14 de Outubro de 2011. — Por Subdelegação, o Director do Departamento de Recursos Humanos, Paulo Cipriano Soares de Almeida, Dr.

305242063

MUNICÍPIO DE CONDEIXA-A-NOVA

Aviso n.º 21085/2011

1 — Para os devidos efeitos se torna público que, por deliberação da Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, do dia 12 de Setembro de 2011, se encontra aberto procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo determinado, para recrutamento de três postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) para a Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos.

2 — Local de trabalho: Área do Município.

3 — Caracterização do posto de trabalho:

Jardins — construção e manutenção de espaços verdes públicos; trabalhos de manutenção das espécies vegetais existentes nos espaços verdes; plantação de árvores em caldeira; manutenção e programação de sistemas de rega dos espaços públicos; limpeza de jardins incluindo os arruamentos e espaços verdes; execução de trabalhos de poda em exemplares arbóreos e arbustivos; utilização e manutenção de máquinas, equipamentos e viaturas usadas na execução das tarefas; realização de trabalhos de aplicação de produtos fitossanitários e de fertilização;

Gestão de resíduos — trabalho de recolha, transporte e deposição final de resíduos sólidos urbanos em viatura destinada ao efeito; realização de recolhas de resíduos especiais; utilização, manutenção e conservação de equipamentos e viaturas utilizadas na execução das tarefas inerentes ao Serviço de Gestão de Resíduos; recolha e acondicionamento por fluxo/fileira dos resíduos nos edifícios municipais; recolha de monstros (objectos volumosos); reconhecimentos dos diferentes tipos de resíduos e sua identificação por fluxo/fileira.

4 — O contrato terá a duração de 12 meses, podendo ser renovado nos termos da lei, e não se converte em caso algum em contrato por tempo indeterminado.

5 — Determinação do posicionamento remuneratório: Nos termos do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, na negociação do posicionamento remuneratório para os efeitos previstos no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (doravante LVCR), não pode ser proposto uma posição remuneratória superior à primeira (Retribuição Mínima Mensal Garantida).

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Requisitos gerais: Os previstos no artigo 8.º da LVCR e que são os seguintes:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7 — 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.

8 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 5 do artigo 6.º da LVCR, o recrutamento para constituição de relações jurídicas 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 constituídas por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

9 — Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do constante do parágrafo anterior e por deliberação da Câmara Municipal, de 12 de Setembro de 2011, o recrutamento é efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme prevê o n.º 6 do artigo 6.º da LVCR.

10 — Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 — Forma e prazo para apresentação de candidaturas:

11.1 — Prazo: 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

11.2 — Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na secção de recursos humanos e na página electrónica (www.cm-condeixa.pt) e entregues pessoalmente na referida secção, durante o horário normal de expediente ou enviadas pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, contando neste caso a data do registo, para Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, Largo Artur Barreto, 3150-124 Condeixa-a-Nova.

11.3 — O formulário tipo é de uso obrigatório, deve conter todos os elementos constantes do n.º 1 do artigo 27.º e ser acompanhado dos documentos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril (doravante Portaria).

11.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

11.5 — As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato;
- Fotocópias dos certificados de habilitações literárias e da formação profissional relacionada com a área funcional do posto de trabalho a que se candidata;
- Fotocópia do Bilhete de Identidade ou do Cartão de Cidadão;
- Declaração actualizada emitida pelo serviço de origem da situação precisa em que se encontra relativamente à relação jurídica de emprego público bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas, posição e nível remuneratório e indicação

da avaliação de desempenho quantitativa relativa aos últimos três anos (2008, 2009 e 2010).

12 — Aquando da apresentação da candidatura os candidatos devem fazer prova, através de documentos comprovativos, de todas as informações inseridas, tanto no formulário de candidatura como no *Curriculum Vitae*, sob pena das mesmas não serem consideradas pelo Júri do procedimento.

13 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

14 — Métodos de selecção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da LVCR, na redacção dada pela Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

14.1 — A Avaliação Curricular será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, conjugado com o disposto no artigo 11.º e no artigo 18.º da Portaria, e 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.

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 ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e segundo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = [HL + (2 \times FP) + EP + AD]/5$$

em que:

AC = Avaliação curricular;
HL = Habilitação Literárias;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação de Desempenho.

14.2 — 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, relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, ponderando-se os seguintes factores: Experiência profissional na Administração Local, Experiência Profissional na área a recrutar, Capacidade de comunicação, Relacionamento interpessoal e Motivação e interesse.

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.

14.3 — Classificação final: Expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

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

em que:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;
EPS = Entrevista profissional de selecção.

15 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção, que exijam a sua presença, equivale à sua exclusão do procedimento.

16 — Em caso de igualdade na classificação final entre candidatos os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria.

17 — Composição do Júri:

Presidente: Helena Maria Veiga Gonçalves Bigares, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos.

Vogais efectivos:

Paula Cristina da Silva Silvestre, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira.

Humberto Manuel Ferreira Teodósio, Encarregado Operacional.

Vogais suplentes:

Maria Teresa Loio Pires Nujo, Coordenadora Técnica.
Ana Bela Palrilha de Campos Malo, Técnica Superior.

O Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pela vogal efectiva Paula Cristina da Silva Silvestre.

18 — 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 do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações deste Município e disponibilizada na página electrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

20 — Dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC conforme ofício da DGAEP n.º 83-/DRSP/2.0/2009.

21 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato portador de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

14 de Outubro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Jorge Manuel Teixeira Bento*.

305247029

Aviso n.º 21086/2011

1 — Para os devidos efeitos se torna público que, por deliberação da Câmara Municipal de Condeixa-a-Nova, do dia 12 de Setembro de 2011, se encontra aberto procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo determinado, para recrutamento de três postos de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro) para o Departamento de Obras.

2 — Local de trabalho: Área do Município.

3 — Caracterização do posto de trabalho:

Rede viária — limpeza de bermas, valetas; conservação e manutenção da sinalização vertical e horizontal da rede viária; limpeza e desobstrução dos diferentes órgãos que compõem as redes de drenagem das vias municipais;

Edifícios Municipais — conservação e manutenção de edifícios.

4 — O contrato terá a duração de 12 meses, podendo ser renovado nos termos da lei, e não se converte em caso algum em contrato por tempo indeterminado.

5 — Determinação do posicionamento remuneratório: Nos termos do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, na negociação do posicionamento remuneratório para os efeitos previstos no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (doravante LVCR), não pode ser proposto uma posição remuneratória superior à primeira (Retribuição Mínima Mensal Garantida).

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Requisitos gerais: Os previstos no artigo 8.º da LVCR e que são os seguintes:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7 — 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.

8 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 5 do artigo 6.º da LVCR, o recrutamento para constituição de relações jurídicas 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 constituídas por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

9 — Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do constante do parágrafo anterior e por deliberação da Câmara Municipal, de 12 de Setembro de 2011, o recrutamento é efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme prevê o n.º 6 do artigo 6.º da LVCR.

10 — Nível habilitacional: Escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.