

sempre que, no decurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupar idênticos postos de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

5 — Local de trabalho — Município do Entroncamento, Departamento de Administração Geral e Finanças — Divisão de Finanças e Património.

6 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.1 — Nível Habilitacional:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade 3, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 44.º, com o n.º 1 do artigo 51.º. Licenciatura na área de Gestão, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.2 — O recrutamento para a constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

Tendo em conta o n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e considerando os princípios constitucionais da racionalização, economia, eficácia e eficiência da gestão da Administração Pública, por deliberação camarária de 21 de Abril de 2011, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita alarga-se o recrutamento a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conjugado com a alínea g) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

6.3 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 da Portaria 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 previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

7 — Forma e Prazo para apresentação de Candidaturas:

7.1 — Forma — A apresentação das candidaturas é efectuada em suporte de papel, através do preenchimento obrigatório do formulário tipo, disponível no sector de Recursos Humanos e no site oficial deste Município (www.cm-entroncamento.pt).

As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no sector de Recursos Humanos deste Município, durante o horário normal de funcionamento, das 9,00 horas às 12,30 horas e das 14,00 horas às 17,30 horas, ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado para: Câmara Municipal do Entroncamento — Largo José Duarte Coelho — 2330-078 Entroncamento.

7.2 — Prazo — As candidaturas deverão ser entregues, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro).

7.3 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

7.4 — Documentos exigidos na apresentação das candidaturas: o requerimento de admissão a procedimento concursal deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* actualizado;
- b) Fotocópia do Certificado de Habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- c) Comprovativo da Formação Profissional;
- d) Fotocópia do Bilhete de Identidade e do Cartão de Identificação Fiscal ou do Cartão de Cidadão;
- e) Declaração da qual conste a referência à relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa, do órgão ou serviço onde exerce funções e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, nos termos do n.º 1 do artigo 19 da Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril.

7.5 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do ponto 6 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, sob pena de exclusão, a situação precisa

em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como os demais factos constantes da candidatura.

7.6 — Aos candidatos que exerçam funções neste Município, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) e e) do ponto 7.4, bem como os documentos comprovativos dos factos do *Curriculum Vitae*, desde que expressamente declarem, no requerimento, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no presente aviso de abertura, determina a exclusão do procedimento concursal, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

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

8.2 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento.

8.3 — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às 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, desde que as solicitem.

9 — Métodos de selecção: os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2009 de 27 de Fevereiro, e artigo 7.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro:

Prova escrita de conhecimentos (PC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método complementar.

9.1 — Prova de conhecimentos — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova escrita de conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

9.1.1 — Tipo, forma e duração da prova escrita de conhecimentos — Prova teórica escrita de conhecimentos, com possibilidade de consulta à legislação, não podendo esta ser anotada, e poderá incluir, de entre outras, perguntas de escolha múltipla. Terá a duração aproximada de noventa minutos.

9.1.2 — Programa da prova — incidirá sobre as seguintes matérias, a que se associa a correspondente bibliografia/legislação:

9.1.2.1 — Legislação:

Constituição da República Portuguesa.

Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias, Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro;

Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 6/96 de 31 de Janeiro;

Recursos Humanos: Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR), Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro (RCTFP), Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas);

SIADAP — Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro e o Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de Setembro;

Regulamento da Organização dos Serviços Municipais e Organograma e Decreto-Lei n.º 305/2009 de 23 de Outubro.

9.1.2.2 — Conhecimentos Específicos:

Lei das Finanças Locais — Lei n.º 2/2007 de 15 de Janeiro;

POCAL — Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 84-A/2002 de 05 de Abril.

9.2 — Avaliação psicológica — 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.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom:

16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.3 — 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, avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

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

$$VF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$$

em que: VF = Valoração Final PC= Prova Escrita de Conhecimentos EPS= Entrevista Profissional de Selecção.

9.5 — Excepto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas os métodos de selecção a utilizar são os previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e artigo 7.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro:

Avaliação curricular (AC) — método obrigatório
Entrevista de avaliação de competências (EAC) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método complementar

9.5.1 — 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 e 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, 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, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/04$$

sendo HL= Habilitações literárias FP= Formação profissional EP= Experiência profissional AD= Avaliação do desempenho

9.5.2 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo 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.

9.5.3 — 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, avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

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

$$VF = 30\% AC + 40\% EAC + 30\% EPS$$

em que: VF = Valoração Final AC= Avaliação Curricular EAC= Entrevista Avaliação de Competências EPS= Entrevista Profissional de Selecção.

10 — Nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho, os métodos de selecção deverão ser aplicados de forma faseada, revestindo os referidos métodos carácter eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicitação, quanto aos facultativos, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método ou fase seguinte.

11 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do procedimento concursal.

12 — Composição do júri:

Presidente: Dr. Gilberto Pereira Martinho, Director de Departamento de Administração Geral e Finanças;

Vogais efectivos: Dr. Hugo Miguel Carrondo Gonçalves, Chefe de Divisão de Finanças e Património e Dr. Emanuel Soares Fernandes, Chefe de Divisão de Inovação e Modernização Administrativa;

Vogais suplentes: Dr.ª Maria de Fátima Matos Da Rosa, técnica superior e Dr. Vitor Manuel Bernardo Frutuoso, Chefe de Divisão de Desporto, Juventude e Tempos Livres. O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

13 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, 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 referida Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

As alegações a proferir devem ser feitas através do formulário tipo aprovado, pelo Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República* n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio, disponível no site deste Município.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da

Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

15 — 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 do Entroncamento, e disponibilizada na sua página electrónica.

16 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República* e no site do Município (www.cm-entroncamento.pt) e afixada no Átrio dos Paços do Município.

17 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

18 — Posicionamento Remuneratório: o posicionamento do trabalhador recrutado 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, sendo o mesmo efectuado nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, e observando as injunções do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de Dezembro.

18.1 — A posição remuneratória de referência será a correspondente à 2.ª posição remuneratória e nível remuneratório 15, da tabela remuneratória única, da carreira e categoria de Técnico Superior.

19 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de 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.

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2008 de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicado integralmente na Bolsa de Emprego Pública (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página electrónica desta Câmara Municipal (www.cm-entroncamento.pt) por extracto, num jornal de expansão nacional, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

6 de Maio de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *Jaime Manuel Gonçalves Ramos*.