

CÂMARA MUNICIPAL DA RIBEIRA GRANDE

Aviso n.º 960/2004 de 26 de Outubro de 2004

1- Nos termos do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, com as adaptações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, torna-se público que, por despacho do presidente da câmara, datado de 2 de Setembro de 2004, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar do dia da publicação do aviso no *Diário da República*, os concursos internos de ingresso para provimento de um lugar de chefe de repartição financeira e administrativa.

2- Legislação aplicável – Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, Decreto-Lei 427/89, de 7 de Dezembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro, Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, alterado pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho e adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho e Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro.

3- Validade – os concursos são válidos para as vagas postas a concurso pelo prazo de um ano a contar da data da publicação da lista de classificação final, caducando com o seu preenchimento.

4- Local de trabalho – Edifício dos Paços do Município.

5- Remuneração mensal e condições de trabalho – a remuneração mensal será fixada nos termos do sistema retributivo da função pública para a categoria: escalão 1, índice 460, € 1.427,52, de acordo com o n.º 3 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro, as condições de trabalho e as regalias sociais são as genericamente vigentes e aplicáveis aos funcionários e agentes da função pública.

6- Conteúdo funcional – o constante no Despacho n.º 10 688/99, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 31 de Maio de 1999.

7- Requisitos de admissão:

7.1 - Requisitos gerais – os constantes do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

7.2 - Requisitos especiais – os constantes do n.º 2 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho, conjugado com o artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro, dando-se preferência a candidatos com adequada experiência profissional nas áreas para as quais são abertos os concursos.

8- Formalização das candidaturas – as candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento em papel normalizado, branco ou de cor pálida, de formato A4, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Ribeira Grande, podendo ser entregues pessoalmente ou remetido pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo fixado, dele constando os seguintes elementos:

- a) Identificação completa (nome, filiação, naturalidade, residência, telefone, data de nascimento, número, data e arquivo do bilhete de identidade e número de contribuinte fiscal);
- b) Concurso a que se candidata, com indicação da série, número e data do *Diário da República* em que se encontra publicado o presente aviso;
- c) Quaisquer outros elementos que os candidatos entendam como relevantes para a apreciação do seu mérito, os quais só serão tidos em conta se devidamente comprovados.

9- Documentos de apresentação obrigatória – os requerimentos deverão ser obrigatoriamente acompanhados, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

- a) Documento comprovativo da posse das habilitações literárias exigidas para o lugar a prover;
- b) Fotocópia do bilhete de identidade;
- c) Documentos autênticos, autenticados ou fotocópias conferidas pelo serviço onde é entregue a candidatura, mediante apresentação dos originais, comprovando a posse das habilitações e ou qualificações profissionais exigidas.
- d) Curriculum vitae detalhado, devidamente comprovado, datado e assinado.

10- É dispensada a apresentação dos documentos referentes as alíneas *a), b), d), e), e f)* do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, desde que os candidatos declarem sob compromisso de honra, a situação precisa a que se encontram relativamente a cada um dos requisitos.

11- Os candidatos que sejam funcionários da Câmara Municipal de Ribeira Grande, ficam dispensados de apresentar os documentos que constem já dos respectivos processos individuais.

12- Os métodos de selecção a utilizar são:

- Avaliação curricular com carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9.5 valores e entrevista profissional de selecção. Cada um dos métodos de selecção aplicados será avaliado na escala de zero a vinte valores, resultando a classificação final da média ponderada das provas de avaliação curricular e entrevista profissional de selecção, de acordo com a seguinte formula:

$$CF = \frac{(AC \times 4) + (EPS \times 1)}{5}$$

5

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista profissional de selecção;

12.1- Avaliação curricular – visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos ponderando de acordo com as exigências da função, as habilitações académicas e a experiência e qualificações profissionais com base na seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(HL \times 1) + (FP \times 3) + (EP \times 5) + (CS \times 1) + (VL \times 1)}{11}$$

11

Em que:

HL = Habilitações Literárias;

FP = Formação profissional complementar;

EP = Experiência profissional;

CS = Classificação de serviço;

VL = Voto de Louvor.

As designações HL, EP, FP, CS E VL, constituem factores de ponderação da avaliação curricular, seguindo-se para a valoração dos diversos elementos os seguintes critérios:

a) Para o factor habilitação literária:

- Habilitação mínima exigível – 18 valores;
- Habilitação superior à mínima exigível – 20 valores;

b) Para o factor formação profissional complementar, considerar-se-ão as acções de formação enquadráveis na área funcional da carreira, com limite de 20 valores;

- Acções de formação inferiores a uma semana – 1 valor cada;
- Acções de formação de duração igual a uma semana (mínimo de 30 horas) – 2 valores cada;
- Acções de formação até duas semanas – 3 valores cada;
- Acções de formação até três semanas – 4 valores cada;
- Acções de formação até 1 mês – 5 valores cada;
- Acções de formação de mais de 1 mês – 6 valores cada;

c) Para o factor experiência profissional atender-se-á à seguinte fórmula:

$$EP = \frac{(a \times 0.5) + (b \times 0.6) + (c \times 0.6)}{1,7}$$

Em que:

A = Tempo de serviço na actual categoria;

B = Tempo de serviço na actual carreira;

C = Tempo de serviço na administração pública,

A contagem do tempo de serviço será efectuada por anos completos.

Tempo de serviço na actual categoria:

Antiguidade igual ou superior a oito anos – 20 valores;

Antiguidade igual ou superior a seis anos – 18 valores;

Antiguidade igual ou superior a quatro anos – 16 valores;

Antiguidade igual ou superior a três anos – 14 valores;

Tempo de serviço na actual carreira:

Antiguidade igual ou superior a 18 anos – 20 valores;

Antiguidade igual ou superior a 16 anos – 18 valores;

Antiguidade igual ou superior a 13 anos – 16 valores;

Antiguidade inferior a 13 anos – 14 valores;

Tempo de serviço na administração pública:

Antiguidade igual ou superior a 30 anos – 20 valores;

Antiguidade igual ou superior a 25 anos – 18 valores;

Antiguidade igual ou superior a 20 anos – 16 valores;

Antiguidade igual ou superior a 15 anos – 12 valores;

Antiguidade inferior a 15 anos – 10 valores;

d) Para o factor de classificação de serviço serão considerados as seguintes classificações:

- Três menções finais de *Muito Bom* – 20 valores;
- Duas menções finais de *Muito Bom* – 18 valores;

- Uma menção final de *Muito Bom* – 16 valores;
 - Três menções de *Bom* – 14 valores;
- e) Para o factor voto de louvor:
- Nenhum voto – 10 valores
 - Um voto de louvor – 14 valores
 - Dois votos de louvor – 18 valores

12.2 – Entrevista profissional – a entrevista visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, nos termos do artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

Na entrevista profissional de selecção serão ponderados os seguintes factores de apreciação e classificação numa escala de zero a vinte valores.

- a) Interesse e motivação profissional;
- b) Capacidade de expressão e comunicação;
- c) Sentido de organização e capacidade de inovação;
- d) Capacidade de relacionamento;
- e) Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes às funções.

A avaliação destes factores de apreciação constarão de actas de reunião do júri dos concursos, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

13 - A relação dos candidatos admitidos e excluídos e as listas de classificação final dos concursos, serão publicitadas nos prazos estabelecidos nos artigos 33.º, 34.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, com as adaptações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho.

14- As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

15- O júri do concurso de chefe de Repartição Financeira terá a seguinte composição:

Presidente do Júri: Filomeno dos Anjos da Silva Gouveia, Vice-Presidente da Câmara.

Vogais

efectivos: Eng.º João Vasco Pontes Sousa Pedro, vereador em regime de permanência;

Dr.ª Regina Paula Gouveia Maiato, técnica superior de 1.ª Classe, área de gestão de empresas.

Vogais

suplentes: Eng.º Carlos Alberto Raposo Bicudo da Ponte, vereador em regime de não permanência;

Dr.ª Cesaltina Paula Câmara Garcia Almeida, técnica Superior de 2.ª classe.

O Júri do concurso de chefe de Repartição Administrativa terá a seguinte composição:

Presidente do Júri: Filomeno dos Anjos da Silva Gouveia, Vice-Presidente da Câmara.

Vogais

efectivos: Dr.ª. Maria Filomena Fonseca da Cruz Pinge, técnica superior de 2.ª Classe, área de

Jurista;

Eng.º. João Vasco Pontes Sousa Pedro, vereador em regime de permanência.

Vogais

suplentes: Dr.^a. Regina Paula Gouveia Maiato, técnica superior de 1^a. Classe, área de gestão de empresas;

Eng.^o. Carlos Alberto Raposo Bicudo da Ponte, vereador em regime de não permanência.

O 1.^o vogal efectivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

16 - 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.

2 de Setembro de 2004. - O Presidente da Câmara, *António Pedro Rebelo Costa*.