

um dos requisitos. As falsas declarações feitas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10 — Assiste ao júri do concurso a faculdade de exigir a quaisquer candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de elementos complementares de prova.

11 — Métodos de Selecção: na selecção dos concorrentes serão utilizados os seguintes métodos de selecção: Prova teórica de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional, sendo-lhes atribuída a cada um deles uma classificação de 0 a 20 valores:

11.1 — Prova teórica de conhecimentos terá a duração de 2 horas e 30 minutos, e terá por base a seguinte legislação:

Constituição da República Portuguesa — lei Constitucional n.º 1/2005 de 12 de Agosto (Sétima Revisão Constitucional);

Estatuto disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local — Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro; Regime de Férias, Faltas e Licenças — Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de Agosto, Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de Maio, Decreto-Lei n.º 157/2001, de 11 de Maio, Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de Agosto e Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de Maio;

Princípios Gerais da Administração Pública a que se devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública, na sua actuação face ao cidadão — Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de Abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 29/2000, de 13 de Março.

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

Lei de Imprensa — Lei n.º 2/99, de 13 de Janeiro, Rectificada pela Declaração de Rectificação n.º 9/99, de 18 de Fevereiro e alterada pela Lei n.º 18/2003, de 11 de Junho;

Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português — Lei n.º 40/2006 de 25 de Agosto.

11.2 — Avaliação curricular, destinada a avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área do presente concurso, sendo considerados e ponderados os seguintes factores: as habilitações Académicas e a experiência profissional e a formação profissional.

11.3 — Entrevista profissional de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as capacidades e aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

12 — Na classificação final, adoptar-se-á a escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e será obtida através da aplicação da fórmula definida pelo júri:

$$CF = \frac{PC + AC + EP}{3}$$

em que:

CF = Classificação Final  
PC = Prova de Conhecimentos  
AC = Avaliação Curricular  
EP = Entrevista Profissional.

13 — Os critérios de apreciação e ponderação da avaliação dos métodos de selecção a aplicar, bem como do sistema de classificação final, constam da acta de reunião do júri do concurso, datada de 29 de Outubro de 2007, que será facultada aos candidatos que a solicitem.

14 — Marcação dos métodos de selecção — a data e o local da aplicação dos métodos de selecção serão definidos oportunamente e comunicados aos candidatos em tempo útil por carta registada.

15 — A lista de candidatos admitidos e excluídos e a lista de classificação final serão afixadas, para consulta dos interessados, no átrio do edifício dos Paços do Concelho ou enviadas para publicação no *Diário da República*, 2.ª série, conforme as situações previstas nos artigos 34º e 40º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

16 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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.

17 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

18 — Em tudo o mais não previsto, o concurso reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

6 de Dezembro de 2007. — O Presidente da Câmara, *Gilberto Repolho dos Reis Viegas*.

## Aviso n.º 25762/2007

### Concurso externo de ingresso para provimento de dois lugares de leitor-cobrador de consumos

Para os devidos efeitos torna-se público, que de harmonia com o meu despacho de 7 de Agosto de 2007, proferido no âmbito da competência que me confere a alínea a) do n.º 2 do artigo 68º da Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 28º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de Julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99 de 25 de Junho, encontra-se aberto concurso externo de ingresso para provimento de dois lugares de Leitor Cobrador de Consumos, pertencente ao grupo de pessoal Auxiliar, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série — Parte H, nos termos da alínea a) n.º 1 do artigo 32º do Decreto-Lei n.º 204/98 de 11 de Julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, nas seguintes condições:

1. Legislação aplicável — o concurso rege-se pelo Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99 de 25 de Junho, Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro, na redacção dada pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho, Decreto-Lei n.º 248/85, de 15 de Julho, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro e Lei n.º 53/2006 de 7 de Dezembro.

1.1. Foi dado cumprimento ao artigo 41º da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, e após o desenvolvimento de procedimento previsto no artigo 34º do diploma e publicado na BEP em 21 de Novembro de 2007, verificou-se a inexistência de pessoal para o efeito.

2. Prazo de validade do concurso — o concurso é válido apenas para os lugares postos a concurso e extinguem-se com o provimento dos mesmos.

3. Remuneração e condições de trabalho — de harmonia com a legislação em vigor, o vencimento é 571,81€, correspondente ao 1º escalão, índice 175, e as condições de trabalho e as regalias sociais são as vigentes para os funcionários da Administração Local.

4 - Conteúdo funcional — O previsto no despacho n.º 38/88, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 22 de 26 de Janeiro de 1989.

5. O local de trabalho é no Município de Vila do Bispo.

6. Requisitos de Admissão: poderão candidatar-se os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os seguintes requisitos:

6.1 — Requisitos Gerais: os definidos no artigo 29º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99 de 25 de Junho;

6.2. — Requisitos Especiais: requisitos definidos no n.º 2 do artigo 38º do Decreto-Lei n.º 247/87, de 17 de Junho (Escolaridade Obrigatória)

7. O júri do concurso terá a seguinte composição:

Presidente — Vereadora Dr.ª Maria da Graça Inácio Figueiras.

Vogais efectivos — Chefe de Divisão de Estudos, Planeamento e Ordenamento do Território, em regime de substituição, Arqt. Homero João Maia Cardoso, que substituirá a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e o Engenheiro Técnico Especialista, António José dos Santos Xavier.

Vogais suplentes: Chefe de Divisão Económica e Financeira, em regime de substituição, Dr. Luís José Rosado Correia e o Engenheiro Técnico Civil de 2ª classe, Pedro Miguel Nunes Fontinhas.

8 — Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Vila do Bispo, o qual pode ser entregue pessoalmente na Secção de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou remetido pelo correio, com aviso de recepção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Vila do Bispo, Largo do Município, 8650-407 Vila do Bispo, em impresso próprio fornecido pela Secção de Recursos Humanos, ou de acordo com modelo abaixo indicado:

«... (nome completo) ... (estado civil), filho de ... e de ..., nascido em ... de ... de ..., natural de ... freguesia de ..., concelho de ..., portador do bilhete de identidade n.º ..., emitido em .../.../..., pelo Centro de Identificação Civil e Criminal de ..., residente em ... (morada e código postal), telefone..., contribuinte fiscal n.º ... (habilitações literárias), com a profissão de ..., vem requerer a admissão ao concurso externo de ingresso para provimento de dois lugares na categoria de Leitor Cobrador de Consumos, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º ..., de .../.../...»

Mais declara (este item só deverá ser preenchido no caso de possuir algo que considere passível de constituir motivo de preferência legal, o qual, todavia, só será tido em consideração pelo júri se devidamente comprovado).

Pede deferimento.  
(localidade e data)  
(assinatura)»

9. O requerimento de admissão ao concurso deverá ser acompanhado da seguinte documentação: fotocópia do bilhete de identidade, certificado de habilitações literárias ou fotocópia, *curriculum vitae*, detalhado, datado e assinado e comprovativos da(s) situação(ões) que descrevem.

10. É dispensada a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais a que se refere o n.º 6.1. do presente aviso, com excepção do certificado de habilitações literárias, se os candidatos declararem, no requerimento, em alíneas separadas e sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos. As falsas declarações feitas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

11. Assiste ao júri do concurso a faculdade de exigir a quaisquer candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descrevem, a apresentação de elementos complementares de prova.

12 — Métodos de Selecção: na selecção dos concorrentes serão utilizados os seguintes métodos de selecção: Prova escrita de conhecimentos, avaliação curricular e entrevista profissional, sendo-lhes atribuída a cada um deles uma classificação de 0 a 20 valores:

12.1. — Prova escrita de conhecimentos terá a duração de 90 minutos, e terá por base a seguinte legislação.

- Estatuto disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Central, Regional e Local — Decreto-Lei n.º 24/84, de 16 de Janeiro;

- Regime de Férias, Faltas e Licenças — Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, alterado pela Lei n.º 117/99, de 11 de Agosto, Decreto-Lei n.º 70-A/2000, de 5 de Maio, Decreto-Lei n.º 157/2001, de 11 de Maio, Decreto-Lei n.º 169/2006, de 17 de Agosto e Decreto-Lei n.º 181/2007, de 9 de Maio;

- 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, alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

- Regulamento de Abastecimento de Águas do Concelho de Vila do Bispo.

12.2. — Avaliação curricular, destinada a avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área do presente concurso, sendo considerados e ponderados os seguintes factores: as habilitações Académicas e a experiência profissional e a formação profissional.

12.3. — Entrevista profissional de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as capacidades e aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

13. Na classificação final, adoptar-se-á a escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e será obtida através da aplicação da fórmula definida pelo júri:

$$CF = \frac{PC + AC + EP}{3}$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EP = Entrevista Profissional.

14. Os critérios de apreciação e ponderação da avaliação dos métodos de selecção a aplicar, bem como do sistema de classificação final, constam da acta de reunião do júri do concurso, datada de 29 de Outubro de 2007, que será facultada aos candidatos que a solicitem.

15. Marcação dos métodos de selecção — a data e o local da aplicação dos métodos de selecção serão definidos oportunamente e comunicados aos candidatos em tempo útil por carta registada.

16. A lista de candidatos admitidos e excluídos e a lista de classificação final serão afixadas, para consulta dos interessados, no átrio do edifício dos Paços do Concelho ou enviadas para publicação no *Diário da República*, 2.ª série, conforme as situações previstas nos artigos 34.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

17 — 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.

18. Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação.

19. Em tudo o mais não previsto, o concurso reger-se-á pelas disposições legais aplicáveis.

6 de Dezembro de 2007. — O Presidente da Câmara, *Gilberto Repolho dos Reis Viegas*.

2611071579

## CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

### Aviso n.º 25763/2007

Torna-se público de que a Presidente da Câmara, por despacho de 2007/10/24, procedeu à reclassificação profissional, da docente Ana Paula Ledo Corrêa Cirilo, com nomeação definitiva, nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 5.º do Dec.-Lei n.º 314/2007, para a categoria de Técnica Superior de 1.ª classe de Relações Internacionais, escalão 3, índice 500, remuneração de 1 633,75 €.

Isento de visto, nos termos dos artigos 46.º, n.º 1 e 114.º, n.º 1, da lei n.º 98/97, de 26 de Agosto.

10 de Dezembro de 2007. — Por subdelegação de competências do Vereador dos Recursos Humanos, a Directora do Departamento de Administração Geral, *Maria Paula Cordeiro Ascensão*.

2611071562

### Regulamento n.º 343/2007

Nos termos do n.º 4.º, do artigo 11.º, da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, publica-se o Regulamento n.º 14/2007 — Regulamento Interno de Recrutamento e Selecção de Pessoal em Regime de Contrato Individual de Trabalho da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, aprovado pela Assembleia Municipal na sua sessão extraordinária realizada no dia 2007/11/26, sob proposta da Câmara Municipal aprovada na sua reunião ordinária de 2007/11/21, conforme consta do edital n.º 493/2007, afixado nos Paços do Município em 2007/11/29.

### Regulamento n.º 14/2007 — Regulamento Interno de Recrutamento e Selecção de Pessoal em Regime de Contrato Individual de Trabalho da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira.

#### Introdução

O objectivo do presente regulamento destina-se a definir as regras a que deve obedecer o processo de recrutamento e selecção de pessoal para o quadro privativo.

Trata-se de um regulamento de execução que vem fechar um círculo, dotando, assim a autarquia de todos os instrumentos normativos necessários nesta área, relativa à contratação dos recursos humanos.

#### Artigo 1.º

##### Objecto

1 — O presente regulamento regula os princípios e as garantias gerais a que devem obedecer o recrutamento e a selecção de pessoal a prover no quadro de contratos individuais de trabalho do município de Vila Franca de Xira, bem como a celebração de contratos individuais de trabalho de outras tipologias previstas na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho.

2 — Para efeitos do presente regulamento, entende-se por:

a) “Recrutamento” — o conjunto de procedimentos de prospecção de candidatos à ocupação de lugares, mediante a prévia definição dos requisitos para o seu preenchimento;

b) “Seleção” — o conjunto de operações posteriores ao recrutamento destinadas a escolher, de entre um conjunto de candidatos à ocupação de um lugar, aquele que se apresenta mais apto a preenchê-lo.

#### Artigo 2.º

##### Princípios e garantias

1 — O procedimento de recrutamento e selecção de pessoal nos termos do presente regulamento obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

2 — Para efeitos de salvaguarda dos princípios referidos no número anterior, são garantidos:

a) A existência de vaga no quadro do contrato individual de trabalho;

b) A definição prévia do perfil de cada função/posto de trabalho a preencher;

c) A neutralidade da composição das comissões;

d) O envolvimento, no processo de selecção, do dirigente da unidade orgânica destinatária do pessoal a recrutar, na qualidade de membro da respectiva comissão;

e) A publicitação da oferta de trabalho, com divulgação atempada dos métodos de selecção a utilizar e do sistema de classificação final;

f) A aplicação de métodos e critérios objectivos de selecção;