

CONCURSOS PARA CARGOS DIRIGENTES**ADMINISTRAÇÃO LOCAL****CÂMARA MUNICIPAL DE BARRANCOS****Rectificação**

Para os devidos efeitos se declara que o aviso de 23 de Outubro de 2006, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 204 (parte especial), de 23 de Outubro de 2006, intitulado «Procedimento concursal para provimento do cargo de chefe de divisão de Obras e Serviços Urbanos», cujo original se encontra arquivado na DAF/SPEGA, saiu com os seguintes inexactidões, pelo que, na alínea c) do n.º 8, onde se lê «Engenheiro Rui Alberto Martins da Silva» deve ler-se «Engenheiro Rui Alberto da Silva Martins Isidoro».

5 de Dezembro de 2006. — O Presidente da Câmara, *António Pica Tereno*.
1000308740

CÂMARA MUNICIPAL DE MOGADOURO**Aviso****Procedimento concursal para provimento de cargos de direcção intermédia de 2.º grau**

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.

1 — Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 104/2006, de 7 de Junho, torna-se público que a Câmara Municipal de Mogadouro pretende proceder à abertura de procedimento concursal com vista ao preenchimento de três cargos de direcção intermédia de 2.º grau — chefes de divisão — para a Divisão de Acção Social e Cultural, para a Divisão de Ordenamento do Território Urbanismo e Ambiente e para a Divisão de Infra-Estruturas e Equipamentos.

2 — Área funcional — as estabelecidas no âmbito das competências cometidas às divisões em comum e especificamente à Divisão de Acção Social e Cultural, à Divisão de Ordenamento do Território Urbanismo e Ambiente e à Divisão de Infra-Estruturas e Equipamentos.

3 — Requisitos legais — os previstos no n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, na redacção dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, e no artigo 12.º do citado diploma legal.

4 — Perfil pretendido — licenciados em Serviço Social (DASC), Arquitectura (OTUA) e Engenharia Civil (IEE) com competências técnicas e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo que reúnam no mínimo quatro anos de experiência profissional em cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível uma licenciatura.

5 — Remuneração — a remuneração e demais regalias a auferir são resultantes da aplicação do n.º 2 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, anexo n.º 8, acrescido das demais regalias genericamente vigentes na administração local.

6 — O local de trabalho situa-se na área do concelho de Mogadouro.

7 — Métodos de selecção — avaliação curricular e entrevista profissional de selecção (pública).

7.1 — Avaliação curricular — visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento concursal é aberto com base na análise dos respectivos currículos.

A avaliação curricular será expressa através da seguinte fórmula, onde serão considerados os seguintes factores:

$$AC = \frac{HA + FP + EP}{3}$$

em que:

HA — habilitações académicas;
FP — formação profissional;
EP — experiência profissional.

7.1.1 — As regras a observar na valorização dos diversos factores são as seguintes:

HA — habilitações académicas:

Licenciatura — 16 valores;

Mestrado — 18 valores;

Doutoramento — 20 valores;

FP — formação profissional — será ponderado o total da duração das acções de formação, seminários e encontros relacionados directamente com o cargo a prover e formação de chefias, com o limite de 20 valores:

Sem qualquer acção de formação e aperfeiçoamento profissional ou com acção de formação e aperfeiçoamento profissional sem interesse para a área funcional — 10 valores;

Com acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do lugar ou que possam contribuir para um melhor desempenho da função:

Com duração até sete horas — 12 valores;

Com duração até trinta e cinco horas — 14 valores;

Com duração até setenta horas — 16 valores;

Com duração até cento e vinte horas — 18 valores;

Com duração superior a cento e vinte horas — 20 valores;

EP — experiência profissional, trabalho desenvolvido e relacionado com a área funcional do lugar posto a concurso:

Ausência de qualquer experiência profissional anterior — 10 valores;

Experiência profissional anterior considerada desadequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso — 11 valores;

Experiência profissional anterior considerada adequada ao exercício das funções correspondentes ao conteúdo funcional do lugar posto a concurso — 12 valores;

onde a pontuação será feita em anos completos (ano = 365 dias), a que por cada ano complementar acresce 1 valor até ao limite de 20 valores.

7.2 — Entrevista pública — visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo através da comparação com o perfil delineado e da discussão da respectiva actividade curricular e versará sobre os seguintes aspectos:

Motivação para a função, entendendo-se esta como a predisposição natural para o exercício de uma função que envolve o gosto pela liderança de indivíduos e grupos, a definição de objectivos organizacionais enquadrados na política geral da autarquia, superiormente definida, a organização, o planeamento e a programação das acções visando a consecução dos objectivos, bem como a responsabilidade pelo trabalho de equipa que dirige;

Sentido crítico — capacidade de censurar apreciando, observando, ponderando conscientemente e criteriosamente o que existe de bom e de mau;

Expressão e fluência verbais — entendendo-se esta como a capacidade para se exprimir oralmente com clareza, precisão dos termos, fluência de linguagem e riqueza de vocabulário;

Capacidade em estabelecer objectivos organizacionais — entendendo-se esta como a capacidade para organizar, estruturar e planear o trabalho, estabelecendo metas a atingir, tendo em vista a consecução dos objectivos pretendidos.

A classificação de todos estes factores será ponderada com a escala que a seguir se indica:

Favorável preferencialmente — de 16 a 20 valores;

Bastante favorável — de 13 a 15 valores;

Favorável — de 11 a 12 valores;

Favorável com reservas — 10 valores;

Não favorável — menos de 10 valores.