

13.1 — 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 de desempenho obtida, terá carácter eliminatório caso a classificação seja inferior a 9,5 valores.

Na Avaliação Curricular serão considerados ponderados (numa escala de 0 a 20 valores), os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.

13.2 — Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente, relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

13.3 — O ordenamento final dos candidatos, pela aplicação dos referidos métodos de selecção, será expresso na escala de 0 a 20 valores e resultará da média ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos.

14 — Em situações de igualdade de valorização, aplicam-se os critérios preferenciais previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a ordenação final dos candidatos.

15 — Considerando que é urgente de preenchimento dos postos de trabalho e se o n.º de candidatos for igual ou superior a 100, os métodos de selecção a aplicar, poderão ser aplicados de forma faseada, conforme previsto no artigo 8.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16 — Excepcionalmente, e designadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100) que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referenciados, ou urgência no recrutamento, nos termos da faculdade prevista no n.º 4, do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e dos n.º 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro de 2009, utilizar-se-á como único método de selecção obrigatório, a Prova de Conhecimentos ou a Avaliação Curricular.

17 — 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 os sistemas de valoração final e dos métodos, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

18 — Exclusão e Notificação dos Candidatos — de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria 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 mesmo dispositivo legal, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação, do dia, hora, e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — A publicação 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 de Faro e disponibilizada na sua página electrónica, de acordo com a artigo n.º 33.º da referida Portaria

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — A Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Átrio da Câmara Municipal e disponibilizada na página electrónica (www.cm-faro.pt).

21 — Composição do Júri do concurso:

Presidente: — Dra. Nídia da Conceição Esteves Guerreiro Cavaco, Directora do Departamento de Acção Social e Educação.

Vogais efectivos: — Dr. José Manuel Rosa Domingos, Chefe de Divisão de Educação, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Sílvia Dora Florêncio Barros Pereira, Chefe de Divisão de Administração e Recursos Humanos

Vogais suplentes: — Dra. Elisabete da Conceição Bessa Jorge Sousa, Técnico Superior na área de Acção Social e Dra. Vera Cristina Barroca da Palma Fernandes Domingos, Técnico Superior na área de Acção Social

Faro, 21 de Julho de 2010. — O Vice-Presidente da Câmara, *Dr. Rogério Conceição Bacalhau Coelho*.

303515265

MUNICÍPIO DO FUNCHAL

Aviso n.º 15051/2010

Procedimento concursal comum para o preenchimento de 5 postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (consultor jurídico)

1 — Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que na sequência do meu despacho de 12

de Julho de 2010, no exercício das competências delegadas nas alíneas r), u) e v) do ponto I do n.º 20 do Despacho de Delegação e Subdelegação de Competências do Presidente da Câmara, datado de 5 de Novembro de 2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da presente publicação no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para preenchimento de 5 postos de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (consultor jurídico), do mapa de pessoal da Câmara Municipal do Funchal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (Referência PCCTI 01/2010).

2 — Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e sendo insuficiente o número de trabalhadores em funções o procedimento destina-se à ocupação de postos de trabalho necessários à execução de actividades de natureza duradoura.

O recrutamento foi autorizado por deliberação da Câmara Municipal do Funchal, datada de 17 de Junho de 2010, ao abrigo da competência atribuída no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, que adapta à administração autárquica o disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e submetido ao parecer da Assembleia Municipal imposto pela alínea c) do n.º 11 do artigo 23.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, que em deliberação datada de 29 de Junho de 2010, autorizou a possibilidade de recorrer ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida previsto n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

3 — Local de trabalho — Departamento Jurídico e Julgado de Paz do Funchal.

4 — Postos de trabalho — Em conformidade com as competências do Departamento Jurídico e do Julgado de Paz do Funchal, o recrutamento destina-se a ocupar postos de trabalho com funções de complexidade funcional do grau 3, com a categoria de técnico superior, com o conteúdo descrito no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a desenvolver nas seguintes áreas de actividade:

4.1 — Departamento Jurídico — De acordo com o n.º 3.3 do Regulamento da Organização e Competências dos Serviços Municipais, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal, datada de 3 de Setembro de 1998, prestar apoio técnico, designadamente, nos assuntos jurídicos no âmbito das atribuições do município, na aquisição, alienação ou permuta de bens do património imobiliário municipal, no domínio hídrico, na área do registo predial e das concessões — 2 postos de trabalho;

4.2 — Julgado de Paz do Funchal — De acordo com o artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 289/2009, de 8 de Outubro, para, designadamente, assegurar o atendimento ao público, receber os requerimentos apresentados pelos interessados e reduzir a escrito os pedidos formulados verbalmente, proceder às citações e notificações previstas na lei, receber as contestações e reduzi-las a escrito quando apresentadas verbalmente, designar os mediadores, marcar as sessões de pré-mediação e mediação e marcar a data de audiência de Julgamento — 3 postos de trabalho.

5 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações constantes da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado é objecto de negociação com a Câmara Municipal do Funchal e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

6 — Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal:

a) Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;

b) Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

6.1 — Preferências legais — Nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento iniciar-se-á de entre trabalhadores em mobilidade especial, passando-se sucessivamente aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e, por fim, aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego, os quais, mesmo que obtenham melhores resultados nos métodos de selecção aplicados, só poderão vir a ser contratados na medida em que os postos de trabalho não sejam preenchidos por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

7 — Requisitos de admissão — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

8 — Outros requisitos de admissão:

8.1 — Nível habilitacional — Licenciatura em Direito;

8.2 — Não é possível a substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional;

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 podem não ser titulares de uma relação jurídica de emprego público;

8.4 — 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 da Câmara Municipal do Funchal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Formalização das candidaturas — As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte papel, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na página electrónica do Município do Funchal (www.cm-funchal.pt) e no Departamento de Recursos Humanos, entregue no Departamento de Recursos Humanos, Largo do Município, 9004-512 FUNCHAL, pessoalmente, ou através de carta registada com aviso de recepção, dentro do prazo de abertura do procedimento concursal referido no n.º 1 deste aviso, indicando a referência do procedimento e o posto de trabalho a que se candidata.

10 — Com a candidatura deverão ser entregues, em suporte papel, para efeitos de admissão e avaliação, os seguintes documentos:

- a) Cópia do Bilhete de Identidade;
- b) Cópia do cartão de contribuinte;
- c) Cópia do contrato ou documento que titula a relação jurídica de emprego público;
- d) Declaração do serviço público onde exerce funções com identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, carreira, categoria, actividade que exerce, duração da e o grau de complexidade da mesma;
- e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afecto, devidamente atualizada, da qual conste a descrição pormenorizada das funções que se encontra a exercer;
- f) Declaração emitida pelo serviço da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;
- g) Cópia do certificado de habilitações académicas;
- h) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações académicas, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efectuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais actividades desenvolvidas e em que períodos, bem como os documentos comprovativos da formação profissional frequentada.

11 — Métodos de selecção a utilizar — Prova de avaliação de conhecimentos (único método de selecção obrigatório) e entrevista profissional de selecção (método de selecção facultativo).

Nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e cumprindo o estipulado no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e atendendo à previsão de um número elevado de candidatos e à impraticabilidade da execução da avaliação psicológica, aos elevados custos financeiros para a sua aplicação, à urgência de ocupação dos postos de trabalho devido às prementes necessidades de dotar os serviços com os recursos humanos qualificados para o exercício das suas atribuições e competências, não será aplicado o método de selecção avaliação psicológica.

11.1 — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências dos candidatos necessárias ao exercício das funções determinadas no ponto 4.1 e 4.2. e incidem sobre conteúdos genéricos e específicos directamente relacionados com as exigências das funções descritas.

11.1.1 — As provas escritas de conhecimentos serão de natureza teórico-prática, de realização colectiva e com consulta da legislação recomendada (não anotada), comportam duas fases, ambas eliminatórias de per si, de realização sucessiva, com a duração de 90 minutos cada.

11.1.2 — A 1.ª fase é comum a todos os candidatos e às 2 referências (Departamento Jurídico e Julgado de Paz) e incide sobre as seguintes temáticas:

Quadro de competências e regime jurídico do funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações constantes da 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 constantes do Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro, do Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Janeiro e da Lei n.º 30/2008, de 10 de Julho.

11.1.3 — A 2.ª fase destina-se aos candidatos de cada referência e incide sobre as respectivas temáticas.

Departamento Jurídico:
Regime e Inventário do Património Público — Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de Agosto, Decreto-Lei n.º 477/80 de 15 de Outubro, Portaria n.º 671/2000, de 17 de Abril;

Domínio Hídrico — Lei n.º 54/2005, de 15 de Novembro, Lei n.º 58/2005, de 29 de Dezembro e Decreto-Lei n.º 309/93, de 2 de Setembro;

Registo Predial — Código do Registo Predial, Decreto-Lei n.º 172/95, de 18 de Julho, Decreto-Lei n.º 287/2003, de 12 de Novembro;

Concessões — Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de Fevereiro — Código dos Contratos Públicos, na parte aplicável às concessões;

Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado — Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro.

Julgado de Paz do Funchal:

Organização, competências e funcionamento dos Julgados de Paz — Lei n.º 7/2001, de 13 de Julho;

Regime de Custas no Julgado de Paz — Portaria n.º 209/2005, de 24 de Fevereiro, Portaria n.º 1456/2001, de 29 de Dezembro e Despacho n.º 8386/2002, publicado no *Diário da República*; 2.ª série, n.º 96 de 24 de Abril de 2002;

Julgado de Paz do Concelho do Funchal — Decreto-Lei n.º 289/2009, de 8 de Outubro;

Direito Civil — Código Civil;

Direito Processual Civil — Código do Processo Civil.

11.1.4 — A classificação das provas de avaliação de conhecimentos é expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$CPA = PC1.^aF \times 40\% + PC2.^aF \times 60\%$$

em que:

CPA = Classificação das Provas de Avaliação;

PC1.^aF = Prova de Conhecimentos 1.ª Fase;

PC2.^aF = Prova de Conhecimentos 2.ª Fase;

11.2 — A entrevista profissional de selecção visa analisar, 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.

12 — Quando os candidatos, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por ultimo encontrado, a cumprir ou executar a actividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicado e não sejam afastados, por escrito pelos candidatos, os métodos de selecção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências.

12.1 — A 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 de desempenho obtida, resultando a sua valorização, numa escala de 0 a 20 valores, da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 20\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

em que:

HA — Habilitações Académicas;

FP — Formação Profissional;

EP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação do Desempenho.

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

13 — A classificação final é expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 70\% + EPS \times 30\%$$

em que:

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

14 — A classificação final dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro é expressa de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 30\% + EAC \times 70\%$$

em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

15 — Os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de selecção e a respectiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final constam de actas de reuniões do júri do procedimento, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

16 — Composição do Júri de selecção:

Presidente: Filomena de Fátima Marcos Pita Fernandes, Directora do Departamento Jurídico.

Vogais efectivos: Susana Maria Rebelo Andrade de Freitas Figueiredo, Chefe da Divisão de Estudos e Pareceres do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; João Trindade Pereira Neto, Director do Departamento de Recursos Humanos.

Vogais suplentes: António Pereira Neto, Chefe da Divisão de Concursos do Departamento de Concursos e Notariado e Ana Mafalda Sousa, Chefe da Divisão de Aquisição e Alienação de Bens Imóveis do Departamento Jurídico.

17 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos ou fases de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

18 — A publicitação da lista unitária de ordenação final será efectuada na 2.ª série de *Diário da República*, afixada no Departamento de Recursos Humanos da Câmara Municipal do Funchal e disponibilizada na sua página electrónica.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página electrónica do Município do Funchal (www.cm-funchal.pt), por extracto e, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

20 — Quota de emprego — nos termos do n.º 3 do artigo 3.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência, com um 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, 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 dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

21 — Dispensada a consulta à DGAEP, que transitoriamente exerce as funções previstas para a ECCRC, por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

22 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes na legislação actualmente em vigor.

15 de Julho de 2010. — O Vereador, por delegação do Presidente da Câmara, *Pedro Miguel Amaro de Bettencourt Calado*.

303507173

Aviso n.º 15052/2010

Concurso externo de ingresso para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira de especialista de informática

1 — Nos termos do artigo 27.º e do n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho e das alíneas ii) e iii) do n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, torna-se público que na sequência do meu despacho de 12 de Julho de 2010, no exercício das competências delegadas no Despacho de Delegação e Subdelegação de Competências do Presidente da Câmara, datado de 5 de Novembro de 2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da presente publicação no *Diário da República*, concurso externo de ingresso para admissão a estágio da carreira de especialista de informática, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho de especialista de informática do grau 1, nível 2, do grupo de pessoal de informática, do mapa de pessoal da Câmara Municipal do Funchal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (Referência CEI 01/2010).

2 — Nos termos do n.º 2 do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e sendo insuficiente o número de trabalhadores em funções o

procedimento destina-se à ocupação de postos de trabalho necessários à execução de actividades de natureza duradoura.

O recrutamento foi autorizado por deliberação da Câmara Municipal do Funchal, datada de 17 de Junho de 2010, ao abrigo da competência atribuída no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, que adapta à administração autárquica o disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e submetido ao parecer da Assembleia Municipal imposto pela alínea c) do n.º 11 do artigo 23.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, que em deliberação datada de 29 de Junho de 2010, autoriza a possibilidade de recorrer ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida previsto no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

3 — O presente concurso é válido apenas para o preenchimento do posto de trabalho posto a concurso.

4 — Local de Trabalho — Gabinete de Informação Geográfica do Departamento de Planeamento Estratégico.

5 — Remuneração base correspondente ao índice 400 (1.373,12 €), enquanto estagiário e ao índice 480 (1.647,74 €), após a conclusão com aproveitamento do estágio, nos termos do Mapa II anexo ao Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.

6 — Conteúdo Funcional do posto de trabalho a preencher — Descrito no artigo 2.º da Portaria n.º 357/2002, de 3 de Abril.

7 — Métodos de selecção a utilizar — prova teórica escrita de avaliação de conhecimentos específicos, com a duração de noventa minutos e entrevista profissional de selecção.

A classificação final será a que resultar da média aritmética simples dos resultados obtidos nos dois métodos de selecção referidos, valorados segundo uma escala de 0 a 20 valores.

7.1 — Programa da prova teórica escrita, que terá a duração de noventa minutos:

Desenvolvimento de soluções em ambiente Web com recurso a tecnologias ASP.NET, PHP, XML, AJAX, javascript;

Desenvolvimento e Gestão de Base de Dados;

Conceitos e Ferramentas subjacentes aos SIG — Sistemas de Informação Geográfica.

Bibliografia recomendada:

Reis, Carlos — “Planeamento estratégico de sistemas de informação”, Editorial Presença;

Miguel, António — “Gestão de projectos de software”, FCA — Editora Informática;

Belo, Orlando — *SQL Server 2000 “Administração e Exploração de Sistemas de Dados Para Profissionais”* Lisboa, Lidel;

Pereira, José Luís — “Tecnologias de Base de Dados, FCA”

Matos, João Luís de — “Fundamentos de informação geográfica.” 5.ª Edição actualizada e aumentada, Lisboa, Lidel, 2008, [BP 519.6 MAT].

7.2 — A entrevista profissional de selecção destina-se a avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos para o exercício do cargo. Na entrevista serão ponderados os seguintes factores: qualificação profissional; motivação e interesse; atitudes profissionais; relacionamento humano; capacidades de comunicação e de expressão.

7.3 — Os critérios de avaliação e ponderação da prova teórica escrita de avaliação de conhecimentos e da entrevista profissional de selecção e o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa, constam das actas de reuniões do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

8 — Área de Recrutamento: Podem candidatar-se ao presente procedimento concursal:

a) Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;

b) Trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

8.1 — Preferências legais — Nos termos do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento iniciar-se-á de entre trabalhadores em mobilidade especial, passando-se sucessivamente aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado e, por fim, os trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego, os quais, mesmo que obtenham melhores resultados nos métodos de selecção aplicados, só poderão vir a ser contratados na medida em que os postos de trabalho não sejam preenchidos por trabalhadores com relação