

11.3- 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 candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

12 — Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, senão o afastarem por escrito, no requerimento de admissão, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, os métodos de selecção serão os seguintes:

12.1 — A avaliação curricular — incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

12.2 — Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função.

12.3 — Entrevista profissional de selecção — destina-se a avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13 — Quando o número de candidatos seja igual ou superior a 100, os métodos de selecção a utilizar, serão a prova de conhecimentos e a entrevista profissional de selecção (nos termos dos n.ºs 11.1 e n.º 11.3 do presente aviso), de acordo com o n.º 4, do artigo 53.º da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

14 — A ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas, obtidas em cada método de selecção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.

14.1 — Para efeitos no n.º 11, do presente aviso:

$$OF = (PEC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

sendo que:

OF — Ordenação final

PEC — Prova escrita de conhecimentos

AP — Avaliação psicológica

EPS — Entrevista Profissional de selecção

14.2 — Para efeitos no n.º 12, do presente aviso:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

sendo que:

OF — Ordenação final

AC — Avaliação curricular

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de selecção

14.3 — Nos casos abrangidos pelo n.º 13, do presente aviso:

$$OF = (PEC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo que:

OF — Ordenação final

PEC — Prova Escrita de Conhecimentos

EPS — Entrevista Profissional de selecção

15 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, pela ordem enunciada no presente aviso. Considerando-se excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, em determinado método de selecção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

16 — Nos termos da alínea *t*), do n.º 3 do artigo 19.º da portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro os candidatos têm acesso, quando solicitadas, às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

17 — A lista dos candidatos admitidos e excluídos, bem como a respectiva lista unitária de ordenação final, serão publicitados nos termos do n.º 3 do artigo 30.º e dos artigos 32.º, 33.º e 36.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro e do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — Para efeitos de admissão aos procedimentos concursais, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de ad-

missão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

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 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.

11 de Março de 2009. — O Presidente da Câmara, *Armindo B. A. Costa*.

301664237

Aviso n.º 8768/2009

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º, no n.º 2 do artigo 6.º e na alínea *b*) do n.º 1 e nos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e ainda de acordo com o meu despacho de 10 de Março de 2009, encontra-se aberto, o seguinte procedimento concursal comum, pelo prazo de 10 dias úteis, após publicitação do presente aviso no *Diário da República* para recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado de: Vinte e dois postos de trabalho de assistente operacional, da carreira de assistente operacional. Para exercerem, as funções descritas no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, relacionadas com as competências e atribuições de: Auxiliar de serviços gerais.

2 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento iniciar-se-á sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida.

3 — Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho, por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, de acordo com o n.º 6, do art. 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

4 — O presente aviso rege-se pelo disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, no Decreto-Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de Julho, na Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro e na Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

5 — A cessação do procedimento concursal, ocorre nos termos do artigo 38.º, da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

6 — Local de trabalho — Área do Município de V.N. de Famalicão.

7 — Requisitos de admissão — Ao referido procedimento concursal poderão concorrer os indivíduos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, até à data limite para apresentação das candidaturas.

7.1 — Requisitos gerais — Podem concorrer os indivíduos que reúnam os requisitos gerais de admissão, constantes do artigo 8.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, abaixo discriminados:

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 não interdito do exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Requisitos especiais: Escolaridade obrigatória (4.ª classe para indivíduos nascidos até 31 de Dezembro de 1966; 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de Janeiro de 1967 e 31 de Dezembro de 1980 e o 9.º ano de escolaridade para nascidos a partir de 1 de Janeiro de 1981).

7.3 — 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 do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

8 — Formalização das candidaturas — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento, devidamente, datado e assinado, dirigido ao Presidente desta Câmara Municipal, o qual pode ser entregue na Divisão de Recursos Humanos, dentro do horário normal de funcionamento da Autarquia ou enviado pelo correio em carta registada para a Praça Álvaro Marques, 4764-502 Vila Nova de Famalicão, ou ainda, por via electrónica, para o e-mail: recursoshumanos@vilanovadefamalicao.org, devendo dele constar obrigatoriamente:

a) Identificação do procedimento concursal com a indicação da carreira, categoria e a actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; número e data do *Diário da República* em que se encontra publicitado;

b) Identificação do candidato, nomeadamente, nome; data de nascimento; sexo; filiação; nacionalidade; profissão; número de identificação fiscal; número, validade, data e serviço de emissão do bilhete de identidade ou cartão do cidadão; morada e código postal; endereço electrónico, quando exista; e número de telefone;

c) Situação dos candidatos perante cada um dos requisitos de admissão exigidos: Os referidos no ponto 7.1 do presente aviso (previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro: Identificação, da relação jurídica de emprego público, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções; Os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

d) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes na candidatura.

8.1 — Os candidatos podem ainda mencionar eventuais circunstâncias, devidamente, comprovadas, que considerem relevantes para apreciação do seu mérito ou constituírem motivo de preferência legal.

8.2 — Os requerimentos de admissão, deverão ser acompanhados, obrigatoriamente, sob pena de exclusão de:

- a) Fotocópia legível do Certificado de habilitações literárias;
- b) Fotocópia legível do bilhete de identidade;
- c) Curriculum Vitae devidamente detalhado e comprovado.

8.3 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos, no requerimento, serão punidas nos termos da lei penal.

8.4 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos dos factos constantes da sua candidatura.

9 — Remuneração: Para determinação do posicionamento remuneratório, indica-se: A 1.ª posição e o 1.º nível remuneratório da tabela única (450,00 €), nos termos do Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, podendo ser objecto de negociação, de acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

10 — Nos termos dos artigos 20.º e do 21.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o júri do procedimento concursal terá a seguinte constituição:

Presidente: Vereador Engenheiro José Manuel Leitão dos Santos, que será substituído pelo 1.º vogal efectivo nas suas faltas ou impedimentos;

Vogais efectivos: Dra. Isabel Cristina Ferreira Teixeira, Chefe de Divisão dos Recursos Humanos; Dr. Zeferino Joaquim Silva Araújo Pinheiro, Chefe de Divisão Financeira;

Vogais suplentes: Dr. Artur Sá da Costa, Director de Departamento da Educação e Cultura; Dr. António Joaquim Miranda Pinto Silva, Chefe de Divisão de Arquivo e Logística.

11 — Métodos de selecção: Os métodos de selecção a utilizar serão os seguintes:

11.1 — Prova escrita de conhecimentos gerais, de natureza teórica, com a duração de 2 horas, que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, e versará sobre as seguintes temáticas: Estatuto disciplinar — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro; Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro; Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais, ocorridas ao serviço da Administração Pública — Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de Novembro; alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de Dezembro e pela Lei 59/2008 de 11 de Setembro; Regime de Vinculação de Carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Estabelece os níveis da tabela remuneratória única correspondente às posições remuneratórias das categorias das carreiras gerais de Técnico Superior, Assistente Técnico e de Assistente Operacional — Decreto-Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de Julho;

11.2 — 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências, previamente definidos;

11.3 — 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 candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

12 — Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado,

señão o afastarem por escrito, no requerimento de admissão, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, os métodos de selecção serão os seguintes:

12.1 — A avaliação curricular — incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

12.2 — Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função;

12.3 — Entrevista profissional de selecção — destina-se a avaliar de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

13 — Quando o número de candidatos seja igual ou superior a 100, os métodos de selecção a utilizar, serão a prova de conhecimentos e a entrevista profissional de selecção (nos termos dos n.ºs 11.1 e 11.3 do presente aviso), de acordo com o n.º 4, do artigo 53.º da Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e do n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

14 — A Ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas, obtidas em cada método de selecção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.

14.1 — Para efeitos do disposto no n.º 11, do presente aviso:

$$OF = (PEC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

sendo que:

OF — Ordenação final

PEC — Prova escrita de conhecimentos

AP — Avaliação psicológica

EPS — Entrevista Profissional de selecção

14.2 — Para efeitos do disposto no n.º 12, do presente aviso:

$$OF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

sendo que:

OF — Ordenação final

AC — Avaliação curricular

EAC — Entrevista de Avaliação curricular

EPS — Entrevista Profissional de selecção

14.3 — Para efeitos do disposto no n.º 13, do presente aviso:

$$OF = (PEC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo que:

OF — Ordenação final

PEC — Prova Escrita de Conhecimentos

EPS — Entrevista Profissional de selecção

15 — Cada um dos métodos de selecção, é eliminatório, pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, um dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

16 — Nos termos da alínea *t*), do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro os candidatos têm acesso, quando solicitadas, às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

17 — A lista dos candidatos admitidos e excluídos, bem como a respectiva lista unitária de ordenação final, serão publicitados nos termos do n.º 3 do art. 30.º e dos artigos 32.º, 33.º e 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — Quota de emprego: Para os candidatos com deficiência, procede-se nos termos do n.º 1, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro, devendo estes declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

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 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.

11 de Março de 2009. — O Presidente da Câmara, *Armindo B. A. Costa*.