

Regime de instalação e funcionamento das instalações desportivas de uso público — Decreto-Lei n.º 317/97, de 25 de Novembro;

Normas relativas às condições técnicas e de segurança a observar na concepção, instalação e manutenção das balizas de futebol, de andebol, de hóquei e de pólo aquático e dos equipamentos de basquetebol existentes nas instalações desportivas de uso público — Portaria n.º 1049/2004, de 19 de Agosto.

Regulamento das condições técnicas e de segurança a observar na concepção, instalação e manutenção das balizas de futebol, de andebol, de hóquei e de pólo aquático e dos equipamentos de basquetebol existentes nas instalações desportivas de uso público — Decreto-Lei n.º 100/2003, de 23 de Maio, com as alterações do Decreto-Lei n.º 82/2004;

Regime de intervenção das entidades acreditadas em acções ligadas ao processo de verificação das condições técnicas e de segurança a observar na instalação e manutenção das balizas de futebol, de andebol, de hóquei e de pólo aquático e dos equipamentos de basquetebol existentes nas instalações desportivas de uso público — Portaria n.º 369/2004, de 12 de Abril.

**Avaliação Psicológica (AP)** — 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 de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

**Entrevista Profissional de Selecção (EPS)** — visa avaliar, 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.

16.3 — Utilização faseada dos métodos de selecção:

Dada a urgente necessidade de dotar o Município de capacidade de resposta, no âmbito das suas competências, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de selecção, de acordo com o previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16.4 — Ponderações para cada método:

As ponderações a utilizar para cada método de selecção são as seguintes:

Candidatos referidos em 16.1:

- i) Avaliação curricular — 40 %;
- ii) Entrevista de avaliação de competências — 30 %;
- iii) Entrevista profissional de selecção — 30 %;

Candidatos referidos em 16.2:

- i) Prova de conhecimentos — 45 %;
- ii) Avaliação psicológica — 25 %;
- iii) Entrevista profissional de selecção — 30 %.

17 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer método de selecção equivale a desistência do procedimento concursal.

18 — Acesso às actas:

As actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação, a ponderação dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e a fórmula da ordenação final, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

19 — Ordenação final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção e será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, bem como nas fases de cada um deles e na classificação final.

20 — Critérios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — Exclusão e notificação de candidatos:

21.1 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

21.2 — Os candidatos aprovados em cada método serão convocados para a realização do método seguinte, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, por uma das formas previstas no artigo 30.º n.º 3, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

22 — Publicitação de resultados:

22.1 — A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Secção de Recursos Humanos, das instalações

da Câmara Municipal de Estremoz e disponibilizada na sua página electrónica.

22.2 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada na Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Estremoz, disponibilizada na sua página electrónica e publicitada na 2.ª série do *Diário da República*.

23 — Publicitação do aviso de abertura do procedimento:

De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Câmara Municipal de Estremoz, por extracto, a partir da data da publicação no *Diário da República* e em jornal de expansão nacional, também por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

24 — Igualdade de Oportunidades:

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade e de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *José Alberto Fateixa*.  
301930979

## CÂMARA MUNICIPAL DE FARO

### Aviso n.º 11499/2009

1 — Torna-se público que, por meu despacho de 15 de Junho de 2009, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de cinco postos de trabalho na categoria de assistente operacional (educação), em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, eventualmente renovável nos termos do artigo 104.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, para exercerem funções nas escolas do concelho de Faro.

2 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Caracterização do posto de trabalho:

Funções de apoio aos alunos, docentes e encarregados de educação entre e durante as actividades lectivas;

Vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula;

Providencia a conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didáctico necessário ao desenvolvimento educativo;

Zela pela conservação e higiene ambiental dos espaços e das instalações à sua responsabilidade, numa perspectiva pedagógica e cívica;

Assegura a limpeza e conservação das instalações;

Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

4 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

5 — Forma de apresentação das candidaturas: suporte de papel, não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

5.1 — Formalização da candidatura — as candidaturas são formalizadas mediante preenchimento do modelo de requerimento específico, de utilização obrigatória, disponível na Secção de Recrutamento, da Divisão de Recursos Humanos e na página electrónica da Câmara Municipal ([www.cm-faro.pt](http://www.cm-faro.pt)), dirigido ao presidente da Câmara Municipal de Faro, podendo ser entregue pessoalmente na Secção de Recrutamento, da Divisão de Recursos Humanos, ou remetido pelo correio, em carta registada com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para a Câmara Municipal de Faro, Rua do Município, 8004-001 Faro.

5.2 — As candidaturas deverão ser acompanhadas da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) *Curriculum vitae*, detalhado, datado, assinado e actualizado, onde constem, respectivamente, as funções que tem exercido, a formação profissional que possui, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada.

b) Fotocópia legível do certificado de habilitações;

c) Fotocópia legível do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e número fiscal de contribuinte.

d) Declaração do serviço onde exerce funções com identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, carreira, categoria, actividade que exerce e duração da mesma (se for caso disso);

e) Declaração emitida pelo serviço onde exerce funções com indicação da avaliação do desempenho obtida relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (se for caso disso).

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

6.1:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não seja dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.2 — O recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado inicia-se sempre de entre os trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial, conforme preconiza o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

6.3 — Nível habilitacional: possuir escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.4 — 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica este procedimento.

6.5 — Têm preferência em caso de igualdade de classificação (candidato com deficiência), nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

6.6 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às 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 sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

6.7 — Métodos de selecção: nos termos do n.º 2, alíneas a) e b), do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, os métodos de selecção a utilizar são a avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

Habilitação académica ou curso equiparado;

Formação profissional, este método será valorado na escala de 0 a 20 valores por aplicação da seguinte fórmula e do seguinte critério:

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

sendo:

HA = habilitações académicas;

FP = formação profissional e experiência profissional.

b) 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.

7 — Excepcionalmente e, nomeadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório a avaliação curricular.

8 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e obtida através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC + EAC)/2$$

sendo:

OF = ordenação final;

AC = avaliação curricular; e

EAC = entrevista de avaliação de competências.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências) consideram-se excluídos da valoração final.

9 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas no n.º 3 do mesmo artigo. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

10 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada através de ofício registado, disponibilizada na página electrónica do município e afixada no átrio da Câmara Municipal.

11 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

12 — Posicionamento remuneratório — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Faro) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, tendo como base o montante pecuniário: € 487,46.

13 — Composição e identificação do júri:

Presidente — Dr. José João dos Reis Gomes da Costa, director do Departamento de Acção Social, Educação.

Vogais efectivos:

Dr.ª Sílvia Flora Guerreiro Morgado André Cabrita, chefe da Divisão de Recursos Humanos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

Dr. José Manuel Rosa Domingos, técnico superior.

Vogais suplentes:

Dr.ª Elisabete da Conceição Bessa Jorge Sousa, técnica superior.  
Vera Cristina Barroca da Palma Fernandes Domingos, técnica superior.

15 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, José Apolinário.  
301912404

## CÂMARA MUNICIPAL DE GRÂNDOLA

### Aviso n.º 11500/2009

#### Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado de um Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior da área de Investigação Social Aplicada

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por meu despacho datado de 18/06/2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de Técnico Superior da carreira geral de Técnico Superior na área de Investigação Social Aplicada, previsto no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Grândola, para exercer funções no Sector de Acção Social e Saúde integrado na Divisão de Acção Social, Cultura e Educação.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

4 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Local de trabalho: Sector de Acção Social e Saúde.