

Vogais suplentes:

Dra. Maria da Assunção Semedo de Carvalho, Técnica Superior e  
Dra. Maria Rosa Mourão Bravo, Técnica Superior.

15 — Exclusão e notificação de candidatos:

15.1 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 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 preceito, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15.2 — 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 n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º, da referida Portaria.

15.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da IGAC, sendo os candidatos aprovados em cada método 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.

16 — 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 numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

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 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 ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação em *Diário da República*, na página electrónica da IGAC por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

24 de Junho de 2009. — A Inspectora-Geral, *Paula Andrade*.

202022378

### Aviso n.º 12499/2009

#### Contratação por tempo indeterminado de um assistente operacional (motorista)

Nos termos das disposições conjugadas do artigo 50.º, do n.º 2, do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por despacho de 23 de Junho de 2009, da Inspectora-Geral da Inspeção-Geral das Actividades Culturais (IGAC), se encontra aberto procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho do Mapa de Pessoal da IGAC, na categoria de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional (Motorista).

O presente procedimento não foi precedido de consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

1 — Legislação aplicável — 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, e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Descrição sumária das funções que vão ser prestadas:

Condução de viaturas afectas a serviços gerais. Apoio ao sector de economato e património da Divisão de Administração Geral.

3 — Local de trabalho — IGAC — Palácio Foz, Praça dos Restauradores, em Lisboa.

4 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do

previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Habilitações literárias exigidas — Escolaridade Obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada à actividade a exercer.

6 — Requisitos de admissão:

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

6.2 — Possuir relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida.

7 — 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 procedimento.

8 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

8.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.2 — Forma — as candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário próprio de candidatura dirigido à Senhora Inspectora-Geral da Inspeção-Geral das Actividades Culturais, e elaborado nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. O formulário próprio de candidatura é de utilização obrigatória e o divulgado pelo despacho (extracto) n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, pp. 18269/71, estando este disponível para download na página electrónica da IGAC, em [www.igac.pt](http://www.igac.pt), ou na Secção de Pessoal da Inspeção-Geral das Actividades Culturais, no horário mencionado no ponto 8.4, alínea b).

8.3 — Apresentação — a apresentação da candidatura deverá ser feita em suporte papel, e ser acompanhada, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

- a) Cópia do Bilhete de Identidade;
- b) Cópia do cartão de contribuinte;
- c) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e actualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que tem, a antiguidade na carreira e no exercício de funções de funções públicas;
- d) Cópia do certificado de habilitações;
- e) Fotocópia dos documentos comprovativos das acções de formação profissional;
- f) Fotocópias das fichas de avaliação de desempenho reportadas aos últimos três anos;
- g) Declaração actualizada do conteúdo funcional exercido, emitida pelo serviço em que exerce funções, com a respectiva data de início;
- h) *Curriculum vitae*, datado e assinado, acompanhado dos documentos que comprovem os factos referidos no mesmo.

8.4 — A candidatura pode ser apresentada pelos seguintes meios:

a) Por correio, sob registo e com aviso de recepção, para o endereço da Inspeção-Geral das Actividades Culturais: Palácio Foz, Praça dos Restauradores, Apartado 2616, 1116-802 Lisboa, até ao termo do prazo fixado;

b) Pessoalmente no Serviço de atendimento presencial ao público, nos dias úteis entre as 09h15 e as 16h30, no Palácio Foz, Calçada da Glória, n.º 9 em Lisboa,

9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 — Métodos de selecção:

11.1 — Nos termos do disposto nos artigos 39.º n.º 2, 53.º n.º 2 da Lei n.º 12-A/2008, de 27.02, e 6.º n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção a utilizar serão os seguintes:

a) Avaliação curricular (AC) incidente especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução das actividades em causa e do nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a sua qualificação, 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;

b) Entrevista de avaliação das competências (EAC) exigíveis ao exercício da função, a qual visa obter, através de uma relação interpes-

soal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

11.2 — Os candidatos abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27.02, podem optar pelos métodos de selecção previstos no n.º 1 do mesmo artigo.

11.3 — Excepcionalmente, e designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 50), 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.

11.4 — Ponderação e sistema de valoração final:

11.4.1 — Na valoração dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20.

11.4.2 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + FP + 3EP + 2AD}{7}$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes ou experiência profissional na área do posto de trabalho superior a 10 anos;

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura ou experiência profissional na área do posto de trabalho superior a 10 anos — 19 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura ou experiência profissional na área do posto de trabalho superior a 15 anos — 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem acções de formação — 10 valores;

Acções de formação com duração ≤ a 35 horas — 10 + 1 valor/cada acção;

Acções de formação com duração > 35 horas — 10 + 2 valores/cada acção;

EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Até um ano — 10 valores

Superior a um ano até 3 anos — 12 valores

De 4 a 6 anos — 14 valores

De 7 a 9 anos — 16 valores

De 10 a 13 anos — 18 valores

Superior a 14 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação 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;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio

Desempenho Insuficiente — 10 valores

Desempenho de Necessita de Desenvolvimento — 12 valores

Desempenho Bom — 15 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado — 10 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 20 valores

11.4.3 — Para a entrevista de avaliação de competências será elaborado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões directamente relacionado com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, e que será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, segundo os níveis classificativos de:

Elevado — 20 valores

Bom — 16 valores

Suficiente — 12 valores

Reduzido — 8 valores

Insuficiente — 4 valores

11.4.4 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, de per si, pela seguinte ordem enunciada na lei, avaliação curricular seguida de entrevista de avaliação de competências.

11.4.5 — São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

11.4.6 — A ponderação para a valoração final é de 60% para a avaliação curricular e 40% para a entrevista de avaliação de competências.

11.4.7 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de selecção, efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{(ACx60) + (EACx40)}{100}$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

12 — 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.

13 — 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 o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

14 — Composição do Júri:

Presidente: Dr. Júlio Ernesto Araújo Melo, Director de Serviços  
Vogais efectivos:

Francisco Correia Chorincas, Coordenador Técnico, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Maria José Ribeiro Martins Miranda, Coordenadora Técnica.

Vogais suplentes:

Dra. Maria da Assunção Semedo de Carvalho, Técnica Superior e  
Dra. Maria Rosa Mourão Bravo, Técnica Superior.

15 — Exclusão e notificação de candidatos:

15.1 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 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 preceito, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15.2 — 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 n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º, da referida Portaria.

15.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da IGAC, sendo os candidatos aprovados em cada método 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.

16 — 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 numa das posições re-

muneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

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 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 ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação em *Diário da República*, na página electrónica da IGAC por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

24 de Junho de 2009. — A Inspectora-Geral, *Paula Andrade*.

202022467

### Aviso n.º 12500/2009

#### Contratação por tempo indeterminado de um assistente operacional (projeccionista)

Nos termos das disposições conjugadas do artigo 50.º, do n.º 2, do artigo 6.º e da alínea *b*) do n.º 1 e n.º 3 do artigo 7.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por despacho de 23 de Junho de 2009, da Inspectora-Geral da Inspeção-Geral das Actividades Culturais (IGAC), se encontra aberto procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público, constituída por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho do Mapa de Pessoal da IGAC, na categoria de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional (Projeccionista).

O presente procedimento não foi precedido de consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, uma vez que, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

1 — Legislação aplicável: 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 e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Descrição sumária das funções que vão ser prestadas:

Projeção e visionamento de todas as obras e conteúdos submetidos à Comissão de Classificação de Espectáculos. Assegurar a organização de processos relativos a autenticação e classificação de conteúdos culturais, de entretenimento e de espectáculos de natureza artística; Recepção, organização, manuseamento e posterior devolução dos suportes materiais das obras e conteúdos a classificar.

3 — Local de trabalho:

IGAC — Palácio Foz, Praça dos Restauradores, em Lisboa

4 — Prazo de validade:

O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Habilitações literárias exigidas:

Escolaridade Obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada à actividade a exercer.

6 — Requisitos de admissão:

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

6.2 — Possuir relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida.

7 — 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 procedimento.

8 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

8.1 — Prazo:

10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.2 — Forma:

As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário próprio de candidatura dirigido à Senhora Inspectora-Geral da Inspeção-Geral das Actividades Culturais, e elaborado nos termos do

artigo 27.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro. O formulário próprio de candidatura é de utilização obrigatória e o divulgado pelo despacho (extracto) n.º 11321/2009, publicado no *DR*, 2.ª série, n.º 89, pags. 18269/71, estando este disponível para *download* na página electrónica da IGAC, em [www.igac.pt](http://www.igac.pt), ou na Secção de Pessoal da Inspeção-Geral das Actividades Culturais, no horário mencionado no ponto 8.4, alínea *b*).

8.3 — Apresentação:

A apresentação da candidatura deverá ser feita em suporte papel, e ser acompanhada, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

*a*) Cópia do Bilhete de Identidade;

*b*) Cópia do cartão de contribuinte;

*c*) Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e actualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que tem, a antiguidade na carreira e no exercício de funções de funções públicas;

*d*) Cópia do certificado de habilitações;

*e*) Fotocópia dos documentos comprovativos das acções de formação profissional;

*f*) Fotocópias das fichas de avaliação de desempenho reportadas aos últimos três anos;

*g*) Declaração actualizada do conteúdo funcional exercido, emitida pelo serviço em que exerce funções, com a respectiva data de início;

*h*) *Curriculum vitae*, datado e assinado, acompanhado dos documentos que comprovem os factos referidos no mesmo.

8.4 — A candidatura pode ser apresentada pelos seguintes meios:

*a*) Por correio, sob registo e com aviso de recepção, para o endereço da Inspeção-Geral das Actividades Culturais: Palácio Foz, Praça dos Restauradores, Apartado 2616, 1116-802 Lisboa, até ao termo do prazo fixado;

*b*) Pessoalmente no Serviço de atendimento presencial ao público, nos dias úteis entre as 09h15 e as 16h30, no Palácio Foz, Calçada da Glória, n.º 9, em Lisboa,

9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 — Métodos de selecção:

11.1 — Nos termos do disposto nos artigos 39.º n.º 2, 53.º n.º 2 da Lei n.º 12-A/2008, de 27.02, e 6.º n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção a utilizar serão os seguintes:

*a*) Avaliação curricular (*AC*) incidente especialmente sobre as funções que os candidatos têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução das actividades em causa e do nível de desempenho nelas alcançado, visa analisar a sua qualificação, 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;

*b*) Entrevista de avaliação das competências (*EAC*) exigíveis ao exercício da função, a qual visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

11.2 — Os candidatos abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27.02, podem optar pelos métodos de selecção previstos no n.º 1 do mesmo artigo.

11.3 — Excepcionalmente, e designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 50), 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.

11.4 — Ponderação e sistema de valoração final:

11.4.1 — Na valoração dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20.

11.4.2 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida