

16 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento concursal em que o número de postos de trabalho a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um posto de trabalho para candidatos com deficiência.

17 — 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 publicitação, a partir da publicação no *Diário da República*, na página electrónica do Município e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

18 — Não existe no Município reserva de recrutamento constituída pelo que nos termos do disposto no n.º 1 dos artigos 4.º e 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e uma vez que não ainda não foi publicitado qualquer procedimento concursal para a referida reserva e até à sua publicitação, conforme orientações da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

26 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Carlos Manuel da Cruz Lourenço*.

301960373

### Aviso n.º 12516/2009

Para efeitos do estipulado na alínea a) do n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, torno público que, por meu despacho de 24 de Abril de 2009, no uso da competência que me confere a alínea a), do n.º 2 do artigo 68.º, da Lei 169/99, de 18/09, alterada pela lei 5-A/2002, de 11/01, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, desde a data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, para a categoria de Técnico Superior na área de Serviço Social, nos termos do estabelecido, na Lei n.º 12 A/2008, de 27/02 e na Lei n.º 59/2008, de 11/09.

Ao presente concurso são aplicadas as regras constantes na Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/7, Lei 59/2008, de 11/09, e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

1 — Não existe no Município reserva de recrutamento constituída pelo que nos termos do disposto no n.º 1 dos artigos 4.º e 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, e uma vez que não foi ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a referida reserva e até à sua publicitação, conforme orientações da DGAEP fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

2 — Local de trabalho: Município de Arruda dos Vinhos.

3 — Caracterização do posto de trabalho: Assegurar o funcionamento dos Centros de Convívio do Município de Arruda dos Vinhos, fazendo a gestão e a dinamização dos equipamentos; Promover a participação activa dos aposentados na vida dos Centros de Convívio e a sua entre ajuda; Implementar, acompanhar, promover e analisar actividades de animação sócio cultural, passeios e visitas culturais; Dinamizar e valorizar os tempos livres dos utentes, promovendo o convívio diário; Organizar actividades continuadas; Interagir continuamente com os aposentados; Apoiar socialmente os aposentados que se encontrem em situações particularmente gravosas ou em situação de isolamento social; Elaborar, anualmente, o Relatório de Actividades; Colaborar na resolução de problemas de adaptação e readaptação social dos indivíduos, grupos ou comunidades, provocadas por causa de ordem social, física ou psicológica, através da mobilização de recursos internos e externos; Desenvolvimento de processos de ajuda e apoio social; Elaboração de relatórios sociais.

4-Posição remuneratória prevista: A que corresponde à 2.ª posição remuneratória, 15.º nível remuneratório, de acordo com a Tabela Remuneratória Única. O posicionamento remuneratório poderá ser objecto de negociação nos termos do artigo 55.º da Lei 12-A/2008, de 27/02 e terá lugar após o termo do procedimento concursal, tendo em conta o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/7.

5-Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

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

6 — Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário obrigatório, fornecido pelos Serviços de Recursos Humanos desta autarquia e no sítio do Município na Internet ([www.cm-arruda.pt](http://www.cm-arruda.pt)), ou dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, entregue pessoalmente nos Serviços de Recursos Humanos ou remetidos pelo correio, mediante carta registada com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, largo Miguel Bombarda, 2630-112 Arruda dos Vinhos, dele devendo constar obrigatoriamente entre outros, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (Nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista).

7 — A Apresentação da candidatura deverá ser acompanhada sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, fotocópia do Bilhete Identidade e cartão de contribuinte. Os candidatos na situação referida no ponto 13 deverão ainda apresentar *curriculum vitae*, com comprovativos da formação profissional e da experiência profissional, deverão ainda apresentar declaração emitida pelos serviços de origem, da qual constem a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de selecção devem efectuar essa menção no requerimento.

8 — Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura, determinará a exclusão do p — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e não se encontrando em mobilidade, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

10 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Serviço Social.

11 — O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 4 e 6, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, conjugado com a al. g), n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01.

12 — Os métodos de selecção consistirão em Prova de Conhecimentos sob a forma escrita (PCE), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Selecção (EPS) como método complementar. Todos valorados de 0 a 20 valores. Os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, sendo tais métodos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham em cada método nota inferior a 9.5 valores, sendo excluídos do procedimento.

A ordenação final dos candidatos será obtida através da média aritmética ponderada, das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

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

sendo que: OF = Ordenação Final; PCE = Prova de Conhecimentos Escrita; AP = Avaliação Psicológica; EPS — Entrevista Profissional de Selecção.

12.1 — Prova de Conhecimentos Escrita (PCE), que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, com a duração de 2 horas, e versará sobre os seguintes temas: Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Estatuto Disciplinar — Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro; Regimes de Vinculação de Carreiras, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e Freguesias — Lei n.º 169/1999, de 18 de Setembro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e pela Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro; Quadro de Transferências de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais — Lei n.º 159/1999, de 14 de Setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de Janeiro e pela Lei n.º 67-A/2007 de 31 de Dezembro; Modernização Administrativa — Decreto-Lei n.º 135/1999, de 22 de Abril, com as alterações efectuadas pela Lei n.º 29/2000, de 13 de Março. Código do Procedimento Administrativo, Constituição da República Portuguesa; Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Arruda dos Vinhos; Regulamento da Rede Municipal de Centros de Convívio de

Arruda dos Vinhos e Regulamento de Atribuição de Bolsas de Estudo aos Alunos do Ensino Superior.

12.2-Avaliação Psicológica (AP), 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. A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente* aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

12.3 — A 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será valorada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo que os parâmetros de avaliação são os seguintes: capacidade de expressão e capacidade de relacionamento humano.

13 — Caso surjam candidatos nos termos do artigo 53.º, n.º 2 da Lei 12-A/2008, de 27/02, 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 a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho, para cuja ocupação é aberto, realizam os seguintes métodos de selecção: Avaliação Curricular (AC); Entrevista de Avaliação de Competências, como métodos obrigatórios e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), como método complementar, excepto se optarem, por escrito, pelos métodos mencionados no ponto 12 do presente aviso. Todos valorados de 0 a 20 valores. Os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, sendo tais métodos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham em cada método nota inferior a 9.5 valores, sendo excluídos do procedimento.

A ordenação final dos candidatos será obtida através da média aritmética ponderada, das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

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

sendo que: *OF* = Ordenação Final; *AC* = Avaliação Curricular; *EAC* = Entrevista de Avaliação de Competências; *EPS* = Entrevista Profissional de Selecção.

13.1 — Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtidas. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparados (*HA*), Formação profissional (*FP*), Experiência profissional (*EP*) e Avaliação de desempenho (*AD*); Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, segundo a aplicação da fórmula seguinte:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

Habilitações académicas (*AC*): Licenciatura-17 valores; Pós Graduação — 18 valores; Mestrado — 19 Valores; Doutoramento—20 valores; Formação profissional (*FP*): 0 Acções de formação-10 valores; 2 a 8 acções de formação-12 valores; 9 a 15 acções de formação-14 valores; 16 a 22 acções de formação-16 valores; 23 a 29 acções de formação-18 valores; Mais de 30 acções de formação-20 valores;

Experiência profissional (*EP*): até um ano — 10 valores; superior a um até 3 anos-12 valores; de 4 a 6 anos-14 valores; 7 a 9 anos — 16 valores; de 10 a 13 anos — 18 valores; superior a 14 anos — 20 valores;

Avaliação do desempenho (*AD*) — será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 Maio: Excelente — 20 valores; Muito Bom — 16 valores; Bom — 12 valores; Necessita de Desenvolvimento — 8 valores; Insuficiente — 6 valores.

b) Lei 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Relevante — 20 valores; Adequado — 13 valores; Inadequado 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em alguns dos anos, será considerado como Bom: 12 valores.

13.2 — Entrevista de Avaliação de Competências, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será 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.

13.3 — 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será valorada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo que os parâmetros de avaliação são os seguintes: capacidade de expressão e capacidade de relacionamento humano

14 — Quando o número de candidatos seja igual ou superior a 100, utilizar-se-á, como único método de selecção obrigatório a Prova de Conhecimentos Escrita (*PCE*) e como método facultativo a Entrevista Profissional de Selecção (*EPS*), a qual será expressa de 0 a 20 valores. Os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, sendo tais métodos de carácter eliminatório para aqueles candidatos que obtenham em cada método nota inferior a 9.5 valores, sendo excluídos do procedimento. Teremos a seguinte fórmula para obtenção da Ordenação Final:

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

15-Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, 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.

16-Composição do Júri: Presidente- Ricardo Jorge Bexiga Lapas, Técnico Superior; 1.º Vogal Efectivo — Marta Carmona Gonçalves Leite, Técnica Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal Efectivo — Sónia Maria Silva Raposo Pinheiro, Técnica Superior; 1.º Vogal Suplente — Sérgio Manuel Vale Carvalho, Técnico Superior; 2.º Vogal Suplente — Paulo Jorge Pimentel Ramos Câmara, Chefe de Divisão.

17 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30, os candidatos excluídos serão notificados 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, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A publicitação 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 Arruda dos Vinhos e disponibilizada na sua página da Internet ([www.cm-arruda.pt](http://www.cm-arruda.pt)). 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/2008, de 22/01.

18-Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade 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-Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19 da Portaria n.º 83-A/2008, de 22/01, 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, na página da Internet da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data num jornal de expansão nacional.

26 de Junho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Carlos Manuel da Cruz Lourenço*.