

responsabilidade entre as instalações educativas e a autarquia, no âmbito das directrizes emanadas pelo Despacho n.º 14 460/2008.

8 — Posição remuneratória: 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.

9 — Requisitos Gerais de Admissão (artigo 8.º da LVCR):

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

10 — Requisitos de vínculo — Os referidos nas alíneas a), b), c) e d) do n.º 1 do artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008.

11 — Habilitações exigidas — de acordo com o descrito no capítulo III, secção II, artigo 12.º do Despacho n.º 14460/2008 de 26 de Maio.

12 — Não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de Técnico Superior em regime de emprego público por tempo indeterminado e termo resolutivo certo, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

13 — Forma e Prazo de Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento de formulário tipo. A candidatura deve ser entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria).

14 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente (ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido, ou por e-mail (recursoshumanos@mun-sines.pt) até ao termo do prazo fixado), no Sector de Recrutamento e Selecção (Largo Ramos da Costa, n.º 21, 7520-159 Sines), das 9:00 horas às 17:00 horas.

15 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão, fotocópia do cartão de contribuinte e *curriculum vitae*.

15.1 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

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

15.3 — 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.

16 — Este procedimento concursal tem carácter de urgência para a ocupação de quatro postos de trabalho devido ao facto do ano lectivo 2009/2010 iniciar no decorrer do mês de Setembro.

17 — Métodos de selecção — O método de selecção a utilizar é a Prova Oral de Conhecimentos. Ponderação de 100 %.

18 — Prova Oral de Conhecimentos — Composta por perguntas relativas às seguintes matérias:

- Lei n.º 58/08, de 9/09 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas,
- Despacho n.º 14 460/2008,
- Orientações Programáticas para a Educação Física, no 1.º Ciclo do Ensino Básico,
- Projecto TEIP do Agrupamento Vertical de Escolas de Sines,
- Carta Educativa do Concelho de Sines,
- Grandes Opções do Plano 2008-2011 da Câmara Municipal de Sines.

Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de valoração final, constam das actas do júri, sendo facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

19 — A notificação dos candidatos excluídos faz-se nos termos do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e a ordenação final dos candidatos que completam o procedimento, será expressa de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 34.º da referida Portaria.

20 — O júri terá a seguinte constituição:

Presidente: Técnico Superior, João Jorge Enfim Grulha, Dr.
Vogais efectivos: Técnica Superior, Telma Andreia Cruz, Dr.ª (Membro do Órgão de Gestão do Agrupamento Vertical de Escolas de Sines) e a Técnica Superior, Rita João Ribeiro Baltazar da Silva, Dr.ª Vogais

suplentes: Técnica Superior, Ana Isa Figueira, Dr.ª e Coordenadora Técnica, Marina Isabel Raposo Caetano Santos.

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

21.1 — 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 nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

21.2 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Atrio dos Paços do Município, no site do Município (www.sines.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

22 — 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.

22.1 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

14 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Manuel Coelho Carvalho*.

302229739

Aviso n.º 15541/2009

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, torna-se publico que homologuei, em 22-07-2009, a Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos admitidos ao Procedimento Concursal para: 1 Assistente Operacional (Cozinheiro), para o Serviço de Educação, cujo aviso de abertura foi publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 98 de 21 de Maio de 2009.

A Lista encontra-se disponível em www.mun-sines.pt e afixada no placard da Câmara Municipal de Sines, e poderá ser objecto de consulta de segunda a sexta-feira das 09h00 às 17h00, no Sector de Recrutamento e Selecção.

25 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Manuel Coelho Carvalho*.

302233367

Declaração de rectificação n.º 2216/2009

Por ter sido publicado com inexactidão o Aviso n.º 13147/2009 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 142, de 24 de Julho de 2009.

Assim onde se lê:

«16 — Métodos de selecção — Prova Oral de Conhecimentos (POC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), com as seguintes ponderações:

- Prova Oral de Conhecimentos (POC) — Ponderação de 45%
 - Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação de 25%
 - Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação 30%
- Valoração final (VF) = 0,45% POC + 0,25% AP + 0,30% EPS

16.1 — Prova de Conhecimentos — A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos necessários ao exercício da função a concurso. Terá a forma oral, a duração de 15 minutos e será constituída por 4 questões sobre experiência profissional e conhecimentos sobre os lugares postos a concurso.

16.2 — Avaliação Psicológica — 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.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;