

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de. Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

15.3 — Entrevista Profissional de Selecção — 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.

15.3.1 — Aspectos a avaliar: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivações e interesses.

15.3.2 — Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;

A falta de comparência dos candidatos aos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;

O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Técnico Superior, José Manuel Santana Oliveira (Engenheiro); Vogais efectivos: Encarregado Operacional, Carlos Fernando Duarte Alexandre e Assistente Técnica, Anabela de Jesus Ribeiro Calhau; Vogais suplentes: Chefe de Divisão, Miguel Inácio Félix Cruz Falcão (Arq.) e Técnico Superior, Fernando Jorge Pena Farinha (Eng.).

O primeiro vogal efectivo substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.»

deve ler-se:

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

16.1 — Prova Oral de Conhecimentos — A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos necessários ao exercício da função a concurso. Téa 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 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em Mobilidade Especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhe serão aplicados os métodos descritos no ponto 15):

a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 30%

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 70%

Valoração final: resulta da seguinte expressão:

16.3 — Avaliação curricular — 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 e avaliação de desempenho obtida.

Na avaliação curricular (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HL), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD).

16.4 — Entrevista de avaliação de competências — A 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.

Aspectos a avaliar: Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Motivações e interesses; Sentido crítico.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;

A falta de comparência dos candidatos aos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;

17 — O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Técnico Superior, José Manuel Santana Oliveira (Eng.º); Vogais efectivos: Encarregado Operacional, Carlos Fernando Duarte Alexandre e Assistente Técnica, Anabela de Jesus Ribeiro Calhau; Vogais suplentes: Chefe de Divisão, Miguel Inácio Félix Cruz Falcão (Arq.) e Técnico Superior, Fernando Jorge Pena Farinha (Eng.).

O primeiro vogal efectivo substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.»

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

302229171

MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

Aviso n.º 15542/2009

Procedimento Concursal Comum, na modalidade de contrato em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial, de Professores no âmbito do Programa das Actividades de Enriquecimento Curricular no 1.º Ciclo do Ensino Básico.

Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 50.º, e nos n.ºs 2 e 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugados com o 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Valpaços de 24 de Agosto de 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 na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, no âmbito do Programa das Actividades de Enriquecimento Curricular no 1.º Ciclo do Ensino Básico (Despacho n.º 14460/2008, de 26/05), que se destina à ocupação dos seguintes postos de trabalho na modalidade de contrato em funções públicas a termo resolutivo certo a tempo parcial, para a satisfação das necessidades do ano lectivo 2009/2010 nos Agrupamentos/Escola do concelho de Valpaços, designadamente Valpaços e Carrizado de Montenegro:

Concurso A — 7 Professores para o Ensino do Inglês;
Concurso B — 7 Professores para a Actividade Física e Desportiva;
Concurso C — 7 Professores para o Ensino da Expressão Musical;
Concurso D — 7 Professores para o Ensino de Expressões (Artes Plásticas);

1 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 5, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre 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.

2 — Tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no parágrafo anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

3 — Local de trabalho: as funções serão exercidas nos Agrupamentos/Escola do concelho de Valpaços, designadamente Valpaços e Carrizado de Montenegro.

4 — Caracterização do posto de trabalho — Leccionar Inglês, Actividade Física e Desportiva Expressão Musical, e Expressões no âmbito do Programa das Actividades de Enriquecimento Curricular no 1.º Ciclo do Ensino Básico, em conformidade com o estabelecido no Despacho n.º 14460/2008, de 26/05.

5 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da LVCR:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou lei especial;
b) 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.

É inicialmente dispensada a apresentação dos documentos comprovativos da situação dos candidatos relativamente aos requisitos constantes nas alíneas c), d) e e), desde que para tal declarem, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um desses requisitos.

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.

6 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: conforme Despacho n.º 14460/2008, de 26 de Maio, publicado na 2.ª série do *Diário da República*.

7 — Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional.

8 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: as candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória (vide Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 8 de Maio de 2009), conforme artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

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

Fotocópia do bilhete de identidade e do cartão de contribuinte ou do cartão de cidadão;

Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, devendo o mesmo comprovar a posse de uma das habilitações definidas no Despacho 14460/2008, de 26/05, no qual deve constar a média académica;

Curriculum vitae, devidamente assinado, datado ao qual deverão ser obrigatoriamente anexos os seguintes documentos:

Comprovativo de experiência profissional em serviço de docente no desempenho efectivo de funções na área de enriquecimento curricular (em dias, reconhecido pelos agrupamentos escolares e escolas não agrupadas), até 30 de Junho de 2009;

Comprovativo dos cursos ou acções de formação na área de enriquecimento curricular a que se candidata;

Caso tenha sido opositor ao concurso nacional de docentes, deverá comprovar a graduação profissional;

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60%.

9 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: as candidaturas deverão ser enviadas pelo correio, sob registo, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Valpaços, Av.ª D.ª Maria do Carmo Carmona, Paços do Concelho, 5430-469 Valpaços, e identificando o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria do respectivo posto de trabalho.

10 — Método de Selecção e critérios: Avaliação curricular (*AC*) e Entrevista de Avaliação de Competências (*EAC*) (artigo 53.º n.º 2 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro).

10.1 — Avaliação curricular (*AC*): Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

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

sendo:

10.1.1 — *HL* — Habilitação Literária/Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 19 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura — 20 valores.

10.1.2 — *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, para as quais está habilitado até 30 de Junho de 2009, reporta-se ao desempenho efectivo de funções no âmbito do Programa das Actividades de Enriquecimento Curricular no 1.º Ciclo do Ensino Básico, e que serão valorizadas através da seguinte fórmula:

$$EP = (n.º \text{ dias} \times 1)/365 \text{ e ou } (365 \times T(n.º \text{ dias}) \times \text{Horas}) / (7 \times 52 \times \text{Horário Normal})$$

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

10.1.3 — *FP* — Formação Profissional: considera-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o exercício das funções, desde que devidamente comprovadas, valorando-se da seguinte forma:

Cursos ou acções de formação na área a que se candidata, de duração superior a 35 horas — 20 valores;

Cursos ou acções de formação na área a que se candidata, de duração de 7 a 35 horas — 16 valores;

Cursos ou acções de formação na área a que se candidata, de duração inferior a 7 horas — 12 valores;

Sem participação em Cursos ou acções de formação na área a que se candidata — 10 valores.

10.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (*EAC*): Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que se traduz na presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20 a 17, de 16 a 14, de 13 a 10, de 9 a 5, e inferior a 4 valores, respectivamente.

10.3 — A Classificação Final (*CF*) dos métodos de selecção será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, sendo também excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valorização inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

11 — A *OF* — 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, efectuada através da fórmula referida no ponto 10.3 do presente aviso.

12 — Composição do Júri: Comum a todos os concursos:

Presidente: Dr. Amílcar Rodrigues Alves Castro de Almeida, Vereador a Tempo Inteiro;

Vogais efectivos: Eng.º Normando Teixeira Vieira, Director de Departamento da ASECD, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Dr. Luís Manuel Chaves Barroso Batista, Chefe de Divisão Administrativa.

Vogais suplentes: Dr.ª Carla Sofia Magalhães de Sousa Negreiro, técnica superior de 2.ª Classe e Sr. José Manuel Gomes Teixeira.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de selecção que dada a sua especificidade assim o exijam.

13 — Actas do Júri: das actas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização final do método. As actas são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

14 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: 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 Valpaços e disponibilizada na sua página electrónica.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Valpaços e disponibilizada na sua página electrónica.

15 — Posicionamento remuneratório: de acordo com o ponto n.º 4 do artigo 3.º do regulamento de acesso ao financiamento do programa de enriquecimento curricular do Despacho n.º 14460/2008, de 26 de Maio, publicado na 2.ª série do *Diário da República*.

16 — Horário de Trabalho: de segunda a sexta, de acordo com horário correspondente.

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 — Quotas de Emprego — de acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º 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 outra qualquer preferência legal.

19 — Consulta à ECCRC — de acordo com a informação extraída das FAQ's da DGAEP, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e

até à sua publicitação, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Em tudo o que não esteja previsto no presente Aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação actualmente em vigor.

26 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Francisco Baptista Tavares*.

302234696

MUNICÍPIO DE VILA FLOR

Aviso n.º 15543/2009

Para os devidos efeitos, torna-se público que a Assembleia Municipal de Vila Flor na sua sessão de 29 de Junho de 2009, aprovou sobre proposta da Câmara Municipal, a alteração ao Licenciamento do Exercício da Actividade de Guarda-Nocturno, constante do Regulamento das Actividades Sujeitas a Licenciamento Municipal.

18 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Artur Guilherme Gonçalves Vaz Pimentel*.

O Decreto-Lei n.º 114/2008, de 1/07, veio introduzir alterações ao Decreto-Lei n.º 310/2002, de 18/12, aprovando medidas de protecção e reforço das condições do exercício da actividade de guarda-nocturno, criando igualmente o registo nacional de guarda-nocturno.

O artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 114/2008, de 1/07, impõe aos municípios o prazo de 1 ano, após a sua publicação, para procederem à adaptação dos seus regulamentos às normas constantes do diploma.

Assim, nos termos do Decreto-Lei n.º 114/2008, de 1/07, é criada a secção I do capítulo II com a epígrafe “Disposições gerais e são ditas a secção II e III do capítulo II.

(...)

CAPÍTULO II

Licenciamento do exercício da actividade de guarda-nocturno

SECÇÃO I

Disposições Gerais

...

Artigo 13.º

(...)

- 1 —
2 — (revogado)

Artigo 14.º

(...)

- 1 — A licença é válida por 3 anos a contar da data da emissão.
2 —
3 — Os guardas-nocturnos que cessem a actividade comunicam esse facto ao município, até 30 dias após essa ocorrência, estando dispensados de proceder a essa comunicação se a cessação da actividade coincidir com o termo do prazo de validade da licença.

Artigo 15.º

(...)

.....

Artigo 16.º

(...)

- 1 —
a)
b)
c)
d)

e) No exercício de funções, usar uniforme, cartão identificativo de guarda-nocturno e crachá;

f)

g)

h)

i)

j) Efectuar e manter em vigor um seguro, incluindo na modalidade de seguro de grupo, nos termos fixados por portaria conjunta dos membros do governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração interna, que garanta o pagamento de uma indemnização por danos causados a terceiros no exercício e por causa da sua actividade

Artigo 17.º

(revogado)

SECÇÃO II

Actividade

Artigo 18.º

Compensação financeira

A actividade de guarda-nocturno é compensada pelas contribuições voluntárias das pessoas, singulares ou colectivas, em beneficio de quem é exercida.

.....

Artigo 20.º

Modelos

1 — O modelo de cartão identificativo de guarda-nocturno é definido por portaria conjunta dos membros do governo responsáveis pelas áreas das autarquias locais e da administração interna.

2 — Os modelos de uniforme, crachá e identificador de veículo são definidos por portaria do membro do governo responsável pela área da administração interna.

Artigo 21.º

(...)

1 — O equipamento é composto por cinturão de cabedal preto, bastão curto e pala de suporte, arma, rádio, apito e algemas.

2 — O guarda-nocturno está sujeito ao regime geral de uso e porte de arma, podendo recorrer na sua actividade profissional, designadamente, a aerossóis e armas eléctricas, meios de defesa não letais da classe E, nos termos da Lei n.º 5/2006, de 23/02.

3 — Para efeitos de fiscalização, a identificação das armas que sejam utilizadas ao abrigo do disposto no presente artigo é sempre comunicado à força de segurança territorialmente competente, devendo ser actualizada caso sofra qualquer alteração.

Artigo 22.º

Férias, folgas e substituição

1 — O guarda-nocturno descansa do exercício da sua actividade uma noite após cada cinco noites consecutivas de trabalho.

2 — Uma vez por mês, o guarda-nocturno descansa do exercício da sua actividade duas noites.

3 — No início de cada mês, o guarda-nocturno deve informar o comando da força de segurança responsável pela sua área de actuação de quais as noites em que irá descansar.

4 — Até dia 15 de Abril de cada ano, o guarda-nocturno deve informar o comando da força de segurança responsável pela sua área do período ou períodos em que irá gozar as suas férias.

5 — Nas noites de descanso, durante os períodos de férias e em caso de falta do guarda-nocturno, a actividade da respectiva área é exercida, em acumulação, por um guarda-nocturno da área contígua, para o efeito convocado pelo comandante da força de segurança territorialmente competente, sob proposta do guarda a substituir.

Artigo 22.º-A

Veículos

Os veículos em que transitam os guardas-nocturnos devem encontrar-se devidamente identificados.