ção 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 (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) E avaliação de desempenho (AVD).

A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula:

AC= (HA + FP + EP + AVD):4.

sendo:

HA= Habilitação académica de grau exigido à candidatura 19 valores; e habilitação académica de grau superior ao exigido à candidatura: 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua adequação legalmente reconhecida.

FP = Formação Profissional (máximo de 20 valores):

Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia (até 7 horas) — 1 valor;

Cursos com duração superior a 1 dia e inferior a 3 dias (até 21 horas) — 2 valores;

Cursos com duração superior a 3 dias e inferior a 5 dias (até 35 horas) — 3 valores;

Cursos com duração superior a 5 dias (> 35 horas) — 4 valores.

Neste parâmetro apenas serão considerados os cursos de formação na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados ou declarados sob compromisso de honra.

EP = Experiência Profissional — Reporta-se ao desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento concursal:

Menos de 6 meses — 4 valores;
Mais de 6 meses e até 12 meses — 8 valores;
Mais de 12 meses e até 18 meses — 12 valores;
Mais de 18 meses e até 24 meses — 16 valores;
Mais de 24 meses — 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.

AVD = Avaliação de desempenho relativa ao último ano:

Lei n.º 10/2004 de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom:12 valores; Necessita Desenvolvimento: 10 valores; Insuficiente: 08 valores.

Lei n.º 66/2007 de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado:16 valores; Inadequado: 08 valores.

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

12.2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC) — A entrevista de avaliação das competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente: Conhecimentos Especializados e Experiência; Organização e Método de Trabalho, Trabalho de Equipa e Cooperação; Comunicação.

12.3 — 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, em função dos seguintes parâmetros de avaliação:

Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar

Capacidade de expressão e compreensão;

Interesse e motivação profissional.

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

14 — Em situação de igualdade de valoração, entre candidatos, a ordenação final dos mesmos será efectuada segundo os critérios de preferência previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

15 — Júri — O júri do presente procedimento tem a seguinte composição:

Presidente — Orlando Castro Ferreira de Sousa, Técnico Superior da Direcção Regional de Cultura do Norte;

Vogais efectivos:

António Paulo Gomes de Amaral, Técnico superior da Direcção Regional de Cultura do Norte, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Paulo José Castro Rogão, Director do Departamento de Administração Geral.

Vogais suplentes:

Fernando Jaime Castro Candeias, Director do Departamento de Fomento Municipal;

João Carlos Quinteiro Nunes, Chefe da Divisão Administrativa e Sócio-Cultural.

16 — As 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 os sistemas de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Candidaturas — A apresentação de candidatura é efectuada em suporte de papel, através do preenchimento do modelo de formulário tipo, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho (extracto) N.º 11321/2009, publicado no *Diário da República,* 2.ª série — N.º 89 — 8 de Maio de 2009, disponível na página electrónica da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, www.cm-carrazedadeansiaes.pt ou obtido no Sector de Recursos Humanos desta autarquia.

18 — Nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro a candidatura deverá ser acompanhada do *curriculum vitae,* tipo Europass, bem como de fotocópia do certificado de habilitações literárias e ainda, se for o caso, de declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e ou experiência profissional).

19 — A candidatura deverá ser entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data de publicação deste aviso na 2.ª série do *Diário da República.*

20 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no sector de Recursos Humanos da Câmara Municipal, das 09:00 às 12:30 horas e das 10:00 às 17:30 horas ou remetidas através de correio registado, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães, Rua Jerónimo Barbosa, 5140-077 Carrazeda de Ansiães, até ao termo do prazo fixado.

21 — Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30.º, ambos da Portaria acima mencionada, para a realização dos métodos de selecção através de notificação com indicação do dia, hora e local.

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada nos Paços do Município de Carrazeda de Ansiães, na página Electrónica da Câmara Municipal www.cm-carrazedadeansiaes.pt, bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

23 — 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, obrigatoriamente, preencher os pontos 8 e 9 do formulário da candidatura ao procedimento concursal.

24 — O presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP), na página electrónica da Câmara Municipal de Carrazeda de Ansiães www.cm-carrazedadeansiaes.pt e em jornal de expansão nacional e regional, por extracto, nos termos do n.º do artigo 19.º da Portaria n.º 3-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 de Setembro de 2009. — O Presidente da Câmara, *Eugénio Rodrigo Cardoso de Castro.*

302258915

MUNICÍPIO DE CHAVES

Aviso (extracto) n.º 16222/2009

Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que homologuei, em 03 de Setembro de 2009, a Lista Unitária de Ordenação Final, do procedimento concursal para o preenchimento de 17 postos de trabalho para o ensino de Música, 1 posto de trabalho para o ensino de Tecnologias de Informação e Comunicação, 26 postos de trabalho para o ensino de Inglês, 25 postos de trabalho para o ensino de Educação Física, 7 postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico, e a 11 Setembro foi homologada a Lista Unitária de Ordenação Final, do respectivo procedimento concursal, para o preenchimento de 4 postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, publicitados no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 156, de 13 de Agosto de 2009, pelo aviso n.º 14447/2009.

A Lista encontra -se disponível na página electrónica do Município, www.chaves.pt e afixada na Divisão de Recursos Humanos.

Os aludidos contratos produzem efeitos, a partir do dia 14 do corrente mês.

11 de Setembro de 2009. — O Presidente da Câmara, *João Gonçalves Martins Batista*.

302296531

MUNICÍPIO DE CONSTÂNCIA

Aviso n.º 16223/2009

Procedimento concursal comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público a termo resolutivo certo

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, usando das competências atribuídas pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, torna-se público que, por Despacho do Presidente da Câmara Municipal de Constância de 27 de Julho de 2009 se encontra aberto Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho conforme caracterização no Mapa de Pessoal desta autarquia na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo pelo prazo de um ano, na categoria de técnico de informática de Grau I — Nível I, a afectar à Divisão Administrativa, ao abrigo da alínea *e*) do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, pelo facto de ter aumentado exponencialmente o volume de trabalho, derivado da entrada em funcionamento do Arquivo Municipal e respectiva instalação, alteração e gestão de todo o sistema do Parque Informático da Câmara Municipal. Este aumento de trabalho poderá não ser efectivo a longo termo, pelo que se entende justificar o estabelecimento de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo.

1 — Descrição sumária das funções: As constantes no n.º 2 do Artigo 3.º da Portaria n.º 358/2002, de 3 de Abril.

A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3 do Artigo 43.º da LVCR.

2 — Quota de emprego a preencher por pessoas com deficiência: dar-se-á cumprimento ao estabelecido no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para a ocupação do posto de trabalho e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Legislação aplicável: Decreto-Lei n.º 97/2001 de 26 de Março, Portaria n.º 358/2002, de 03 de Abril, 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 Código do Procedimento Administrativo.

5 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Constância.

6 — Para cumprimento do estabelecido, no n.º 4, do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

7 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir a actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, alarga-se à área de recrutamento aos trabalhadores com relação de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho do Senhor Presidente.

8 — Requisitos de admissão:

8.1 — Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, são os seguintes: Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição da República Portuguesa, lei especial ou convenção internacional; 18 anos de idade completos; Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções; Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.2 — Requisito legal especialmente previsto para a titularidade da categoria: Curso tecnológico, cursos das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de Nível III em áreas de informática, de acordo com a alínea *a*), n.º 2, o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março.

8.3 — 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.

9 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

9.1 — 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.

9.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, através de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal e na página electrónica (www.cm-constancia.pt), a enviar através de correio registado, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Constância, Estrada Nacional 3, n.º 13, 2250-028 Constância ou ser entregue, pessoalmente, na Câmara Municipal de Constância.

9.3 — A apresentação de candidatura em suporte de papel, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações literárias e ou profissionais, fotocópia do bilhete de identidade/cartão do cidadão e respectivo currículo devidamente numerado, datado e assinado.

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

10.1 — 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.

10.2 — 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 solicitadas.

11 — Métodos de selecção:

11.1 — Para os candidatos que cumulativamente sejam titulares da mesma categoria e, se colocados em situação de mobilidade especial, exerceram, por último, actividades idênticas às publicitadas ou, com relação jurídica por tempo indeterminado, que exercem actividades idênticas às publicitadas, realizarão os seguintes métodos de selecção, excepto se tal facto for afastado, por escrito, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR.

a) Avaliação Curricular, a qual visa analisar a qualificação dos candidatos, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

b) Entrevista de avaliação de competências, sendo o resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

c) Prova de entrevista profissional de selecção — visa obter uma relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, incidindo sobre os seguintes factores de apreciação: Maturidade e motivação para o desempenho do cargo; Interesse e experiência profissional; Capacidade de expressão; Espírito de iniciativa; Capacidade de relacionamento interno e externo e Qualificação e perfil para o cargo.

11.3 — Excepcionalmente, e, designadamente 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, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a Prova de Avaliação Curricular, valorizada em 70 %. A aplicação do segundo método de selecção e do método facultativo (EPS), apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 30 candidatos, por ordem decrescente de classificação respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

12 — A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = 0{,}40AC + 0{,}30EAC + 0{,}30EPS$$

Onde: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção, consideram -se excluídos da valoração final.