

**MUNICÍPIO DE ALPIARÇA****Aviso n.º 6742/2010**

Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado para dois Assistentes Operacionais — Auxiliares de Serviços Gerais, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 139, de 21 de Julho de 2009, homologada por Despacho do Presidente da Câmara Mário Fernando Atracado Pereira, datado de 15 de Março do ano 2009:

Nome	Nota obtida
Maria Isabel Marvão Fernandes Fogueteiro . . . . .	17,97
Maria Cristina Alcobia Carvalho Ramos . . . . .	17,67
João Diogo de Lima Gonçalves . . . . .	16,77
Pedro Miguel Gonçalves Pinto . . . . .	15,13
Fábio Miguel Pinto d'Avó . . . . .	13,59
Nuno Gonçalo Blindorror Pereira . . . . .	13,57

Para os efeitos consignados no n.º 5, do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, encontra-se disponível na página electrónica do Município e afixada em local visível e público das instalações.

15 de Março de 2010. — O Presidente da Câmara, *Mário Fernando Atracado Pereira*.

303046801

**MUNICÍPIO DE ANGRA DO HEROÍSMO****Aviso n.º 6743/2010**

Torna-se público que, por deliberação Camarária de 18 de Janeiro corrente e despacho do Vereador com competência delegada na gestão de recursos humanos de 11 de Março de 2010, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, contados da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, um procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de um assistente técnico nos termos que a seguir se discriminam:

1 — 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;

2 — Unidade a contratar: uma;

3 — Caracterização do posto de trabalho: a unidade a contratar será afectada à Secção de Administração Geral da Divisão Administrativa, cujas atribuições encontram-se previstas no mapa de pessoal desta Câmara Municipal aprovado para o corrente ano, publicitado na página electrónica desta Câmara Municipal — [www.cm-ah.pt](http://www.cm-ah.pt) — o qual se dá aqui por integralmente reproduzido para todos os efeitos;

4 — Local de trabalho: Edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça Velha, em Angra do Heroísmo;

5 — Requisitos de admissão — para além da detenção do 12.º ano de escolaridade nos termos do artigo 44.º, n.º 1, alínea *b*) Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos devem igualmente reunir os requisitos previstos no artigo 8.º da mesma lei, sob pena de exclusão;

5.1 — Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

6 — Não é necessária a existência de relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

7 — Procedeu-se à consulta prévia à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAE), nos termos do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a qual informou através do ofício com a referência 137/DRSP/2.0/2010, datado de 4 de Fevereiro corrente, que se encontra temporariamente dispensada a consulta àquela Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC).

8 — 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 publica o procedimento;

9 — Métodos de selecção

9.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Esta prova revestirá forma escrita, de natureza teórica, terá a duração máxima de cento e vinte (120) minutos, e será pontuada de 0 a 20 valores;

9.1.1 — Conteúdos da prova de conhecimentos: lei das Autarquias Locais (Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro); Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro na redacção do Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro); Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro); Estatuto Disciplinar (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro); Estatuto dos Eleitos Locais (Lei n.º 29/87, de 30 de Junho, alterada por lei n.º 97/89, de 15 de Dezembro, Lei n.º 11/91, de 17 de Maio, Lei n.º 127/97, de 11 de Dezembro, Lei n.º 50/99, de 24 de Junho, Lei n.º 86/2001, de 10 de Agosto, Lei n.º 22/2004, de 17 de Junho e Lei n.º 52-A/2005, de 10 de Outubro).

9.1.2 — Na realização desta prova apenas é permitida a consulta de legislação (versão não anotada).

9.2 — A 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido;

9.3 — Avaliação curricular (AC) 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.

9.4 — Entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;

9.5 — A 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 relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

10 — Aplicação, ponderação e valoração final dos métodos de selecção

10.1 — Regime Geral: Sem prejuízo do disposto nos pontos 10.2. e 10.3., aos candidatos não abrangidos pelo regime previsto no artigo 53.º n.º 2 da lei de Vínculos Carreiras e Remunerações (LVCR), bem como aos candidatos que, embora abrangidos por este regime, afastem a aplicação dos métodos de selecção previstos nas alíneas *a*) e *b*) do mesmo número — ou seja avaliação curricular e entrevista de avaliação de conhecimentos — são aplicáveis os seguintes métodos de selecção de acordo com os critérios acima descritos: Prova de conhecimentos; Avaliação Psicológica; e Entrevista Profissional de Selecção.

10.1.1 — Classificação final (CF): resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos em cada um dos métodos de selecção mediante a aplicação da seguinte fórmula:  $CF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$ ;

10.2 — Regime Excepcional: Sendo o número de candidatos superior a 20 a prova de conhecimentos será utilizado como único método de selecção obrigatório e a entrevista de selecção profissional como método de selecção facultativo, nos termos do despacho supra-referido.

10.2.1 — Classificação Final: resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos em cada um dos métodos de selecção mediante a aplicação da seguinte fórmula:  $CF = PC \times 70\% + EPS \times 30\%$ ;

10.3 — Regime Especial: Aos candidatos abrangidos pelo regime previsto no citado artigo 53.º, n.º 2 são aplicáveis os métodos de selecção previstos nas alíneas *a*) e *b*) do mesmo número, ou seja a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências.

10.3.1 — Classificação Final: resultará da média aritmética simples dos resultados obtidos em cada um dos métodos de selecção mediante a aplicação da seguinte fórmula:  $CF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$ ;

11 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, bem como serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte;

12 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

13 — Composição e identificação do júri: chefe da Divisão Administrativa, Dr. Ruben Filipe Fournier Costa Pereira; Vogais — coordenadora técnica Bélna Maria Santos Leonardo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e técnica superior Sandra Patrícia Vieira