

c) 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 avaliado 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.

9 — Excepto quando afastados por escrito, pelos candidatos, que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho publicitado, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

9.1 — a) A Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica de base, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são as seguintes: as habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores.

b) A 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. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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.

10 — Se o número de candidatos for 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 conhecimentos ou a avaliação curricular, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da LVCR.

11 — Aos candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

12 — A classificação e ordenação final dos candidatos cumprirá o previsto na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, conforme artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PCE \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo:

CF = Classificação Final;
PCE = Prova de Conhecimentos Específicos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

A classificação final dos candidatos a enquadrar no âmbito do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

$$CF = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

13 — Em situações de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14 — Composição do júri dos concursos:

Referências a) e b):

Presidente — Eng. Carlos Manuel Cardoso Ferreira, Chefe da Divisão de Obras Municipais.

Vogais efectivos — Dr.ª Norine da Cruz Brito, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e Eng.ª Amélia Saião Rocha da Silva, técnica superior (Engenharia Civil), ambas do município de Serpa.

Vogais suplentes — Joaquim Soares Romeiro, Assistente Operacional (Pedreiro), e João Francisco Marques Bengala, Técnico Superior, (Engenharia Civil), ambos do Município de Serpa.

14.1 — Em cada procedimento concursal, o primeiro vogal efectivo substitui, nas faltas e impedimentos, o presidente de júri.

15 — São facultados aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

16 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada no site do Município (www.cm-serpa.pt) e ainda remetida a cada concorrente por ofício registado.

17 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Serpa) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

18 — Quotas de emprego: o número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devendo declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos deste diploma.

19 — 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) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página electrónica da Câmara Municipal de Serpa e por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

20 — 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.

21 — Consulta à ECCRC — de acordo com a informação extraída das FAQ's da DGAEP em 20 de Abril de 2010, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, 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.

Serpa, 29 de Abril de 2010. — O Presidente da Câmara, *João Manuel Rocha Silva*.

303203099

Aviso n.º 9483/2010

Lista unitária de ordenação final

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, torna-se publico a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados ao procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para a ocupação de 2 postos de trabalho de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico da área funcional de Desenhador, cujo aviso de abertura foi publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 79, de 23 de Abril de 2009, a qual foi homologada por meu despacho de 21 de Abril de 2010.

Nome dos Candidatos	Classificação Final	N.º Ordem
Manuel Francisco Machado Lameira . . .	16,75 Valores	1.º
Hélder José Martins Turibio.	15,75 Valores	2.º
João Manuel Monteiro Batista.	12,45 Valores	3.º
Florentino Manuel Freira Barreto	-	a)
Rui Alexandre José Lança	-	b)
Sílvia Manuela Rocha Oliveira	-	c)

Motivo de exclusão:

a) Candidato excluído por não ter comparecido para a realização da Avaliação Psicológica (método de carácter eliminatório);

b) Candidato excluído por ter desistido da realização da prova de conhecimentos específicos (método de carácter eliminatório).

c) Candidata excluída por não ter comparecido para a realização da Prova de Conhecimentos específicos escrita (método de carácter eliminatório).

A presente lista encontra-se igualmente disponível na página electrónica deste Município, em www.cm-serpa.pt e afixada na Divisão de Gestão de Recursos Humanos do Município de Serpa, onde poderá ser objecto de consulta de segunda a sexta-feira das 9h às 12h e 30 m e das 14h às 17h e 30 m.

Município de Serpa, aos 30 de Abril de 2010. — O Presidente da Câmara, *João Manuel Rocha Silva*.

303208915

MUNICÍPIO DE SINES

Aviso n.º 9484/2010

Procedimento concursal comum para contratação de três assistentes operacionais no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado — Serviço de Educação

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, faz-se público que, por Despacho da Vice-Presidente desta Câmara Municipal, datado de 24 de Março de 2010, se encontra aberto, o procedimento concursal comum para o posto de trabalho supramencionado.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: 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 e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

1 — Identificação do acto — A abertura de Procedimento Concursal Comum de contratação para um posto de trabalho correspondente à categoria de Assistentes Operacionais.

2 — Posto de Trabalho a ocupar e modalidade da Relação Jurídica — três Contratos de Trabalho em Funções Públicas, por Tempo Indeterminado, para o exercício de funções de Assistentes Operacionais.

3 — Prazo de validade — nos termos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).

4 — Local de Trabalho — Câmara Municipal de Sines/Serviço de Educação.

5 — Caracterização do Posto de Trabalho — Acompanhar crianças e jovens durante o período de funcionamento da escola, atender e encaminhar os utilizadores da escola e controlo de entradas e saídas, providenciar a limpeza, tarefas de apoio à organização da escola e alunos.

6 — 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.

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

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

8 — 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.

9 — Habilitações exigidas — Escolaridade Obrigatória.

10 — Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

11 — 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, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

12 — 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).

13 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente (ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido 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.

14 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do bilhete de identidade, fotocópia do cartão de contribuinte e currículo vitae.

14.1 — 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.

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

14.3 — 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.

15 — Métodos de Selecção:

- Prova Oral de Conhecimentos — Ponderação de 75 %
- Avaliação Psicológica — Ponderação de 25 %

A Prova Oral visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a concurso:

- Qualidade da Experiência Profissional;
- Capacidade de Comunicação;
- Relacionamento Interpessoal;
- Motivações e Interesses;
- Sentido Crítico.

Terá duração de 10 minutos e serão colocadas questões sobre a seguinte legislação:

- Lei n.º 58/2008, de 09/09;
Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de Julho;
Lei n.º 5/97 de 10 de Fevereiro de 1997.

Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos 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 caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

- Avaliação Curricular — Ponderação de 30 %;
- Entrevista de Avaliação de Competências — Ponderação de 70 %.

A Valoração Final resulta da seguinte expressão:

$$VF = EAC \times 70\% + AC \times 30\%$$

em que:

- VF = Valoração Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2.1 — A avaliação curricular, será determinada da seguinte forma:

$$AC = \frac{HL + FP + EP + AD}{4}$$

em que:

HL = Habilitações Literárias exigidas para o lugar a prover — 20 valores;

FP = Formação Profissional:

Sem Formação — 0 valores;

Cursos/Formação até 70 Horas relacionadas com área de recrutamento = 15 valores;

Cursos/Acções de Formação > de 70 Horas relacionadas com área de recrutamento = 20 valores;

EP = Experiência Profissional, será ponderado o desempenho de funções efectivas na área do Concurso:

Sem experiência profissional — 10 valores;

Experiência profissional inferior a 1 ano — 12 valores;

Experiência profissional superior a 3 anos — 15 valores;

Experiência profissional superior a 5 anos — 20 valores;