

12.1.3 — Avaliação psicológica (A.P)- visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológicas, 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, sendo cotada de 0 a 20 valores.

13 — Caso ocorra um número elevado de candidatos (mais de cinquenta), que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima mencionados, poderão ser limitados, mediante fundamentação que o justifique, à Prova de

14 — São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de selecção seguinte.

15 — Sistema de classificação final

a) Para os 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 de competência ou actividades caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado.

$$C.F = (A.C) + (E.A.C)/2$$

b) Para os demais candidatos:

$$C.F = (A.C \times 0,3) + (P.C \times 0,2) + (E.A.C \times 0,3) + (A.P \times 0,2)/ 10$$

sendo:

C.F = Classificação final

A.C = Avaliação Curricular

E.A.C = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C = Prova de Conhecimentos

A.P = Avaliação Psicológica

16 — Os critérios de apreciação e de ponderação da A.C, P.C, E.A.C e A.P, bem como o sistema de classificação final, incluindo a grelha classificativa, o sistema de valoração final do método e respectiva fórmula classificativa constam de actas de reuniões do júri dos procedimentos, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Publicitação de listas: As listas unitárias de ordenação final dos candidatos serão publicitadas em lugar público e visível, no edifício dos Paços do Município e disponibilizada em WWW.cm-vilanovacerveira.pt

18 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso é publicitado, na página electrónica desta Autarquia, www.cm-vncerveira.pt, sendo dele dada notícia na 2.ª série do *Diário da República*, bem como na Bolsa de Emprego Público www.bep.gov.pt, no 1.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª série do *Diário da República*, e, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Vila Nova de Cerveira, 5 de Maio 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Manuel Vaz Carpinteira*.

303250168

#### Aviso n.º 9919/2010

Em cumprimento do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que os trabalhadores, a seguir indicados, cessaram a sua relação jurídica de emprego por motivo de aposentação:

— Maria Salomé Lopes Pereira Rebelo Leal, assistente operacional, despacho da Caixa Geral de Aposentações de 15 de Janeiro de 2010, com efeitos a 31 de Janeiro de 2010;

— Clemente Barbosa de Barros, assistente operacional, despacho da Caixa Geral de Aposentações de 23 de Fevereiro de 2010, com efeitos a 28 de Fevereiro de 2010;

— Manuel Carlos Ribeiro da Cunha, assistente operacional, despacho da Caixa Geral de Aposentações de 15 de Abril de 2010, com efeitos a 15 de Abril de 2010;

— Carlos Manuel Gonçalves de Barros, assistente operacional, despacho da Caixa Geral de Aposentações de 30 de Abril de 2010, com efeitos a 6 de Maio de 2010.

Vila Nova de Cerveira, 7 de Maio de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Manuel Vaz Carpinteira*.

303241882

## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE FAMALICÃO

### Aviso n.º 9920/2010

#### Procedimento concursal comum para recrutamento, com constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de um posto de trabalho de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional.

1 — Atendendo ao disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; do artigo 50.º, no n.º 2, do artigo 6.º e na alínea b), do n.º 1 e nos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º todos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, adaptados à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro (adiante designada por LVCR) e nos termos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 25 de Março de 2010 e o meu despacho de 29 de Março de 2010, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis após a publicitação do presente aviso no *Diário da República*:

O procedimento concursal comum para recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional (área de actividade — Operador de Estações Elevatórias).

2 — Caracterização do posto de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, aprovado para o ano de 2010 — exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, com elevado grau de complexidade, enquadradas em instruções bem definidas, exigindo formação muito especializada num determinado ofício ou profissão e implicando predominantemente precisão e rigor.

3 — O procedimento concursal destina-se à admissão de um trabalhador para colmatar as necessidades dos serviços de natureza permanente.

4 — Para cumprimento do estabelecido nos n.ºs 3 e 4, do artigo 6.º da LVCR, o recrutamento iniciar-se-á sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

5 — No caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho, por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, de acordo com o n.º 6, do artigo 6.º da LVCR.

6 — O presente aviso rege-se pelo disposto na LVCR; no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; na Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Cessação do procedimento concursal — cessa nos termos do artigo 38.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8 — Local de trabalho — área do Município de Vila Nova de Famalicão.

9 — Requisitos de admissão — ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, reúnam os seguintes requisitos:

9.1 — Requisitos gerais — constantes do artigo 8.º da LVCR:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Requisitos habilitacionais — Escolaridade obrigatória (4.ª Classe para indivíduos nascidos até 31 de Dezembro de 1966, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de Janeiro de 1967 e 31 de Dezembro de 1980 e o 9.º ano de escolaridade para os nascidos a partir de 1 de Janeiro de 1981).

9.3 — 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 àquele para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal.

10 — Formalização das candidaturas — as candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, mediante formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual está disponível na página electrónica desta autarquia (www.cm-vnfamalicao.pt) e na Divisão Municipal de Recursos Humanos, devendo ser entregue na mesma, dentro do seu horário normal de funcionamento ou enviado pelo correio, em carta registada,

com aviso de recepção, para a Praça Álvaro Marques, 4764-502 Vila Nova de Famalicão.

10.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por via electrónica.

10.2 — Os candidatos podem ainda mencionar eventuais circunstâncias, devidamente comprovadas, que considerem ser relevantes para apreciação do seu mérito ou constituírem motivo de preferência legal.

10.3 — Os formulários de candidatura ao procedimento concursal deverão, ainda, ser acompanhados obrigatoriamente, sob pena de exclusão, de:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

b) Currículo detalhado e devidamente comprovado;

c) Declaração emitida pelos serviços competentes, identificando a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como a carreira e categoria de que o candidato seja titular, a actividade que executa e o órgão ou serviço onde exerce funções;

d) Documento comprovativo da avaliação de desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a 3 anos, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

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

10.5 — O formulário de candidatura deve, ainda, ser acompanhado de fotocópia legível do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão.

11 — Remuneração — é objecto de negociação, de acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

12 — Nos termos do previsto na alínea a) do artigo 54.º da LVCR, conjugado com os artigos 20.º e 21.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o júri do procedimento concursal terá a seguinte constituição:

Presidente: Eng.º Carlos Alberto Paula Pereira Franco, Chefe de Divisão Municipal de Vias, que será substituído pelo primeiro vogal efectivo nas suas faltas ou impedimentos;

Vogais efectivos:

Dr.ª Isabel Cristina Ferreira Teixeira, Chefe de Divisão Municipal de Recursos Humanos;

Dr. Zeferino Joaquim Silva Araújo Pinheiro, Chefe de Divisão Municipal Financeira.

Vogais suplentes:

Dr. Artur Augusto Sá da Costa, Director de Departamento Municipal de Educação e Desporto;

Dr. António Joaquim Miranda Pinto Silva, Chefe de Divisão Municipal de Arquivos.

13 — Os métodos de selecção a utilizar serão os seguintes:

13.1 — Prova escrita de conhecimentos gerais, de natureza teórica, com a duração de 2 horas, que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, que versará sobre as seguintes temáticas:

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;

Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e pela Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro;

Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais ocorridas ao serviço da Administração Pública — Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

13.2 — Avaliação psicológica, que 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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

13.3 — Entrevista profissional de selecção, que visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

14 — Para os 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 do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, senão o afastarem por escrito, no formulário tipo, nos termos do n.º 2, do artigo 53.º da LVCR, os métodos de selecção serão:

14.1 — Avaliação curricular, que 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 a avaliação do desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

14.2 — Entrevista de avaliação de competências, que visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre os comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções a ocupar.

14.3 — Entrevista profissional de selecção (nos termos do n.º 13.3 do presente aviso).

15 — Quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, que implique atrasos de ordem processual no procedimento concursal, os métodos de selecção a utilizar serão a avaliação curricular e a entrevista profissional de selecção (nos termos do n.ºs 12.1 e 12.3 do presente aviso), de acordo com o n.º 4 do artigo 53.º da LVCR e o n.º 2, do artigo 6.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16 — A ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores:

16.1 — Para efeitos do disposto no n.º 13 do presente aviso:

$$OF = PEC \times 50\% + AP \times 25\% + EPS \times 25\%$$

16.2 — Para efeitos do disposto no n.º 14 do presente aviso:

$$OF = AC \times 50\% + EAC \times 25\% + EPS \times 25\%$$

16.3 — Para efeitos do disposto no n.º 15 do presente aviso:

$$OF = PEC \times 70\% + EPS \times 30\%$$

sendo que:

OF = Ordenação final

PEC = Prova escrita de conhecimentos

AP = Avaliação psicológica

EPS = Entrevista profissional de selecção

AC = Avaliação curricular

EAC = Entrevista de avaliação de competências

17 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

18 — 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, constam de actas do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º e do n.º 2 do artigo 23.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sejam solicitadas.

19 — A lista dos candidatos admitidos e excluídos, bem como a lista unitária de ordenação final, serão publicitadas nos termos do n.º 3, do artigo 30.º e dos artigos 32.º, 33.º e 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate, nos termos do n.º 3, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro e do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

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.

Vila Nova de Famalicão, 30 de Março de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Armando B. A. Costa*, Arq.

303232412

#### Aviso n.º 9921/2010

**Procedimento concursal comum para recrutamento, com constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, a termo resolutivo certo, de um posto de trabalho de Especialista de Informática, do grau 1, da carreira de Especialista de Informática.**

1 — Atendendo ao disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; no artigo 50.º, no n.º 2 do artigo 6.º, na alínea b) do