16 — Composição do júri de selecção:

Presidente: José António Quadros da Silva; Director de Departamento de Cultura e Desporto

Vogais efectivos: Luís Manuel Mendes Guerreiro, Chefe de Divisão de Cultura e Museus, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Vera Margarida Vieira Almeida, técnica superior da carreira de Técnico Superior;

Vogais suplentes: Rute Isabel Jacinto Nascimento, técnica superior da carreira de Técnico Superior e Maria Isabel Correia Luzia, técnica superior da carreira de Técnico Superior

17 — As actas do júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

18 — Os candidatos excluídos são notificados através de carta registada/correio electrónico ou publicação em *Diário da República,* para a realização da audiência aos interessados nos termos dos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo.

No que se refere aos candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, por uma das formas atrás referidas.

19 — A publicitação dos resultados obtidos, em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Qualidade da Câmara Municipal de Loulé e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Loulé, www.cm-loule.pt.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através da notificação por uma das formas atrás previstas.

20 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, após aplicação dos métodos de selecção.

21 — 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) devendo estar disponível para consulta no primeiro dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* na página electrónica da Câmara Municipal de Loulé e num jornal de expansão nacional, por extracto, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

22 — Posicionamento remuneratório: Após o termo do procedimento concursal a Câmara Municipal de Loulé negociará com o trabalhador recrutado a fim de determinar o seu posicionamento remuneratório, conforme preceitua o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, na redacção da Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril.

23 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento do concurso em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Paços do Município de Loulé, 08 de Novembro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora, *(Maria Teresa Francisco Menalha)*.

303928633

Aviso n.º 23805/2010

Procedimento concursal n.º 64/2010 de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de Técnico Superior da carreira de Técnico Superior, conforme caracterização no mapa de pessoal.

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro na sua actual redacção, torna-se público que por proposta do Vice Presidente da Câmara de 13 de Outubro de 2010, aprovada por deliberação do Executivo Camarário de 20 de Outubro de 2010, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento do posto de trabalho supra-identificado.

2 — Legislação aplicável: 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, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho.

3 — Fundamentação:

3.1 — Nos termos da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, foi tido em conta a existência de relevante interesse público no recrutamento e ponderada a eventual carência de recursos humanos na Actividade "Turismo" da Divisão de Turismo, conforme se encontra expresso na proposta acima citada.

3.2 — Nos termos da alínea *b*) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, não foi possível recorrer à mobilidade interna, por não existirem trabalhadores disponíveis para exercerem as funções exigidas. O recrutamento será efectuado como previsto nos pontos 7.1, 7.2 e 7.3 do presente documento.

4 — Caracterização do posto de trabalho: um posto de trabalho, na categoria de Técnico Superior para desempenho da actividade "Turismo" da Divisão de Turismo, conforme caracterização prevista no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Loulé (CML), referido no n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro,

5 — Descrição sumária das funções a exercer no posto de trabalho a concurso: As inerentes ao conteúdo funcional da categoria, descrito no Anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, bem como as que se encontram estabelecidas no artigo 33.º, do Anexo II do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 203, de 19 de Outubro de 2010, designadamente:

a) Promover e divulgar junto dos visitantes a riqueza e diversidade da oferta turística do concelho de Loulé, nas suas diferentes vertentes;

b) Assegurar a qualidade do serviço turístico prestado através da aplicação de conhecimentos especializados em línguas estrangeiras (francês, inglês e espanhol);

c) Manter contacto com o visitante via e-mail ou correio tradicional para qualquer esclarecimento, em diversas línguas de acordo com a nacionalidade do interessado;

d) Auxiliar e informar os turistas com base nos recursos existentes no concelho, nomeadamente, G.N.R., Polícia Marítima, Bombeiros Municipais, Centros de Saúde, Juntas de Freguesia, Câmara Municipal, Eva Transportes, Táxis, ou através de outra entidades regionais como Hospital Distrital, Aeroporto de Faro, Agências de Viagens ou outros agentes turísticos, Consulados;

e) Contribuir para a divulgação do património cultural, dos usos e costumes do concelho;

f) Apoiar visitas guiadas ao concelho de acordo com programas estabelecidos pela Câmara Municipal de Loulé com o fim de divulgar a Cultura e História Local.

6 — Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º conjugado com o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia e da consulta à página electrónica da DGAEP, constata-se a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC).

7 — Requisitos de Admissão:

Requisitos gerais — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

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 da vacinação obrigatória.

Requisitos específicos de admissão:

Habilitações Literárias exigidas: Licenciatura em Línguas e Literatura Moderna, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e, ou, experiência profissionais;

7.1 — 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 da Câmara Municipal de Loulé idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7.2 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, em cumprimento do estabelecido nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

7.3 — Conforme determina o n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, tendo em conta os princípios de produtividade, racionalização e eficácia que devem presidir a actividade desta Câmara Municipal, na impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 7.2. se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, cuja fundamentação se encontra expressa no ponto n.º 3 do presente aviso.

8 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar (01 posto) e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

9 — Local de trabalho: Área do Município de Loulé.

10 — A formalização das candidaturas é realizada mediante preenchimento do "formulário de candidatura ao procedimento concursal" *(*disponível na página www.cm-loule.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Loulé, devidamente datado e assinado e acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Currículo actualizado, devidamente datado e assinado;
b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
c) Fotocópia do documento de identificação;
d) Fotocópia do número fiscal de contribuinte;
e) Fotocópia do documento comprovativo das acções de formação frequentadas, se for o caso;
f) Documento comprovativo da experiência profissional, onde constem as funções/actividades exercidas, bem como a duração das mesmas, e ainda a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou funções ou actividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, se for o caso;
g) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público, sendo o caso, com indicação da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções.

10.1 — Nos termos dos n.os 6 e 7 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Loulé ficam dispensados de apresentar os documentos referidos no ponto anterior, excepto o que consta na alínea *a*), desde que expressamente declarem que os mesmos se encontram arquivados no respectivo processo individual.

10.2 — A apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais encontra-se substituída por declaração do candidato no formulário — tipo de candidatura.

11 — A apresentação da candidatura pode ser efectuada por correio registado com aviso de recepção, para o endereço, Praça da República, 8104-001 Loulé, até o termo do prazo fixado.

11.1 — Pode também ser entregue pessoalmente no serviço de Expediente da Câmara Municipal de Loulé, Travessa de S. Pedro, entre as 9 e as 12 horas e 30 minutos e entre as 14 e as 17horas e 30 minutos.

12 — Métodos de selecção e critérios a utilizarem: Os métodos de selecção adoptados são os obrigatórios, previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

12.1 — Prova de Conhecimentos Teóricos (PCT), (20 valores) é eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, com duração máxima de 90 minutos, sem consulta, sendo a sua valoração expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a valoração final de 70 % e incidirá sobre os seguintes conteúdos: Oferta turística/produtos turísticos do concelho: património arquitectónico, histórico e cultural; Animação, eventos e festividades; Informação e promoção turística; Pontos de interesse turístico; Tradição, artesanato, gastronomia; Itinerários, visitas e percursos; Turismo de natureza, sítios classificados; Alojamento turístico.

Bibliografia a aplicar:

Carrusca, Susana, Loulé o Património Artístico, Edição da Câmara Municipal de Loulé, 2001;Oliveira, Ataíde, Monografia do Concelho de Loulé, 4.ª edição, Câmara Municipal de Loulé, Algarve em Foco editora, 1998;Loulé — Memórias e Identidade, Edição da Câmara Municipal de Loulé, Héstia editores, s.d.;LOURO, Maria de Fátima Madeira Laginha, Turismo e Desenvolvimento Sustentável: Uma aplicação à escala local — o caso do Concelho de Loulé, Tese para obtenção do Grau de Doutor em Economia na especialidade de Economia do Turismo, Universidade do Algarve, Faculdade de Economia, Faro, 2004; Batista, Patrícia Santos, Mercados Públicos — Motores de Desenvolvimento Local: O Mercado Municipal de Loulé (1908-2008), edição da Câmara Municipal de Loulé, 2008; oliveira, Francisco Xavier D'Ataíde, As Mouras Encantadas e os Encantamentos do Algarve, 2.ª reedição, Edição Notícias de Loulé, 1996; Lameira, Francisco, Promontoria Monográfica História da arte 03, O Retábulo no Algarve, Edição Departamento de História, Arqueologia e Património da Universidade do Algarve e Região de Turismo do Algarve, 2007;www.cm-loule.pt;www.turismodoalgarve.pt;Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, republicado no Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro; Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro);Lei dos Vínculos, Carreiras e Remunerações (Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro);Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008 de 09 de Setembro);Legislação do Turismo em Vigor; Material Promocional diverso sobre o Concelho da responsabilidade da Divisão de Turismo e editado pela Autarquia, disponível na Divisão de Turismo.

12.2 — Avaliação Psicológica (AP), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, 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, sendo valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Sendo a ponderação para a valorização final 30 %.

12.3 — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos 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 é publicitado, os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

12.4 — Avaliação curricular (AC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, e avaliação de desempenho referente aos últimos 03 (três) anos (2007,2008 e 2009), que será determinada pela seguinte fórmula:

$$AC = HLx25\% + EPx25\% + FPx25\% + ADx25\%$$

Em que: HL = Habilitações literárias; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de desempenho.

A ponderação da avaliação curricular é de 70 %, para a valoração final.

12.5 — Entrevista de avaliação de competências (EAC), eliminatória para classificações inferiores a 9,50 valores, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Esta prova será avaliada 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. A ponderação desta prova para a valoração final é de 30 % e versará sobre os seguintes aspectos: orientação para resultados; iniciativa e autonomia; adaptação e melhoria contínua; coordenação; comunicação; trabalho de equipa e cooperação; relacionamento interpessoal; conhecimentos especializados e experiência.

13 — A valoração final dos candidatos, a atribuir numa escala de 0 a 20 valores, será obtida por aplicação da seguinte fórmula: VF = PCTx70 % + APx30 %

Em que: VF= Valoração final; PCT= Prova de conhecimentos teóricos; AP= Avaliação psicológica;

13.1. — 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, será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, por aplicação da seguinte fórmula: VF = ACx70 % + EACx30 %

Em que: VF= Valoração final; AC= Avaliação curricular; EAC= Entrevista de avaliação de competências;

14 — Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência na presente contratação e considerando o disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os métodos de selecção indicados poderão ser aplicados de forma faseada, em função do número de candidaturas, sendo que a aplicação do segundo método será efectuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico — funcional, até à satisfação das necessidades dos serviços.

15 — Serão excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de selecção, quando convocados, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9.50 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

Em caso de igualdade de valoração entre os 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.

16 — Composição do júri de selecção:

Presidente: José António Quadros Silva, Director do Departamento de Cultura e Desporto;

Vogais efectivos: Marília Cristina Fernandes Rodrigues, Chefe da Divisão de Turismo, que substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos e Vera Margarida Vieira Almeida, técnica superior da carreira de Técnico Superior;

Vogais suplentes: Ana Maria André, e Carita Fabiana Santos, ambas Técnicas Superiores da carreira de Técnico Superior.

17 — As actas do júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

18 — Os candidatos excluídos são notificados através de carta registada/correio electrónico ou publicação em *Diário da República,* para a realização da audiência aos interessados nos termos dos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo.

No que se refere aos candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, por uma das formas atrás referidas.

19 — A publicitação dos resultados obtidos, em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Qualidade da Câmara Municipal de Loulé e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Loulé, www.cm-loule.pt.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através da notificação por uma das formas atrás previstas.

20 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, após aplicação dos métodos de selecção.

21 — 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) devendo estar disponível para consulta no primeiro dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* na página electrónica da Câmara Municipal de Loulé e num jornal de expansão nacional, por extracto, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

22 — Posicionamento remuneratório: Após o termo do procedimento concursal a Câmara Municipal de Loulé negociará com o trabalhador recrutado a fim de determinar o seu posicionamento remuneratório, conforme preceitua o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, na redacção da Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril.

23 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário de candidatura, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento do concurso em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Paços do Município de Loulé, 09 de Novembro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora, *Maria Teresa Francisco Menalha*.

303928593

MUNICÍPIO DA LOUSÃ

Aviso n.º 23806/2010

Para os efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal da Lousã datada de 04 de Outubro de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis após a publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhador, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, para o seguinte lugar previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal da Lousã:

1 — Número de Postos de Trabalho: Um Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por Tempo Indeterminado, para exercer funções no Quartel dos Bombeiros Municipais.

2 — Caracterização dos Postos de Trabalho: As funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

3 — Habilitações Literárias: Escolaridade mínima obrigatória.

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

5 — Prazo de Validade: O procedimento concursal é válido para o posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6 — Posicionamento Remuneratório: o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a Câmara Municipal da Lousã, a qual terá lugar após o termo do procedimento concursal.

7 — Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. É, ainda, exigido que o candidato possua, no mínimo, a categoria de Bombeiro de Terceira. 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 idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita o procedimento.

8 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o procedimento inicia-se de entre os trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

9 — Tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, pode 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.

10 — Métodos de Selecção: Prova de Conhecimentos Oral, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências ou, nos casos previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Selecção.

10.1 — A Prova de Conhecimentos Oral (*PC*) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções e incidirá sobre os conteúdos de natureza genérica e específica abaixo indicados:

Temas Genéricos: Código de Procedimento Administrativo; Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias; Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas;

Temas Específicos: Regime Jurídico da Constituição, Organização, Funcionamento e Extinção dos Corpos de Bombeiros no Território Continental — Decreto-Lei n.º 247/2007, de 27 de Junho; Regime Jurídico dos Bombeiros Portugueses no Território Continental — Decreto-Lei n.º 241/2007, de 21 de Junho.

10.2 — 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;

10.3 — A Avaliação Curricular (*AC*) visa avaliar 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 do desempenho obtida. Será classificada de 0 a 20 valores, sendo o resultado obtido através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 30\ \%) + (FP \times 30\ \%) + (EP \times 30\ \%) + (AD \times 10\ \%)$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;
HL = Habilitação Literária;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação de Desempenho.

10.4 — A 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;

10.5 — 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, os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal;

10.6 — Considerando a necessidade de reforçar, com carácter urgente e de permanência, os recursos humanos dos serviços da Câmara Municipal da Lousã, bem como a necessidade de garantir a tramitação daqueles em tempo útil, por parte dos serviços de recrutamento e selecção, a utilização dos métodos de selecção é faseada, aplicando-se apenas como método de selecção obrigatório, a todos os candidatos, a Prova de Conhecimentos Oral (PC) ou a Avaliação Curricular (AC), e os métodos seguintes apenas à parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior que serão convocados por tranches sucessivas de 3 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

10.7 — Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em qualquer método de selecção.

11 — A Valoração Final (*VF*) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC\ (40\ \%) + AP\ (30\ \%) + EPS\ (30\ \%)$$