

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Aviso n.º 23964/2010

Procedimento concursal comum para o preenchimento de quatro postos de trabalho na categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico do mapa de pessoal

Para os devidos efeitos se torna público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de 15 de Outubro de 2010, em cumprimento do disposto no artigo 19 da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o preenchimento de quatro postos de trabalho na categoria/carreira de Assistente Técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado — termo resolutivo certo, conforme caracterização do mapa de pessoal deste Município.

1 — Este Procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, na redacção actualizada, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

2 — Para efeitos do estipulado n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo ou na ECCRC.

3 — Local de trabalho: Estabelecimentos de Ensino da área do Município de Gondomar.

4 — Caracterização dos postos de trabalho e local de trabalho: para exercer funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação na área da Educação, conforme o previsto no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referente à categoria de Assistente Técnico.

4.1 — 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 a qualificação adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02.

4.2 — 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 (Câmara Municipal de Gondomar) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal. A negociação terá como partida a 1.ª posição remuneratória correspondente à categoria de Assistente Técnico, ou seja, 683,13€.

5 — Requisitos de admissão, os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, a saber:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6 — Duração e prazo de validade:

6.1 — Duração do contrato: Por um período de 1 ano.

6.2 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar (quatro postos) 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.

7 — Nível habilitacional exigido: grau de complexidade 2, ou seja, é exigido o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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 ocupação se publicita o procedimento, de acordo com o disposto na alínea l do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

9. — Formalização e prazo para apresentação das candidaturas:

9.1 — Prazo — 10 dias a contar do dia seguinte da data da publicação no *Diário da República*.

9.2 — Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, a fornecer aos candidatos, disponível nos Recursos Humanos ou no site da Câmara (www.cm-gondomar.pt — Balcão virtual — requere-

rimentos — Recursos Humanos), e entregue pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos ou remetido via correio electrónico através do email — drh@cm-gondomar.pt ou, ainda, remetido pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado, dirigido ao senhor Presidente da Câmara Municipal de Gondomar, Praça do Município — 4420-193 Gondomar, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, data de nascimento, nacionalidade, filiação, número e data do Bilhete de Identidade, bem como o seu serviço emissor, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista)

9.3 — Documentos anexos à candidatura: A apresentação de candidatura em suporte de papel, ou por via electrónica (em documento de formato PDF), deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de cópia legível do certificado de habilitações, cópia do respectivo currículo vitae detalhado e actualizado, anexando documentos comprovativos de formação com alusão à sua duração. Não sendo de carácter eliminatório, mas preferencial, anexar também fotocópia do Bilhete de Identidade. No caso do candidato já deter vínculo de emprego público, deverá ainda apresentar a respectiva declaração comprovativa.

9.4 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 5 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

9.5 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço deste Município, ficam dispensados de apresentar fotocópia do certificado de habilitações, desde que o referido documento se encontre arquivado no respectivo processo individual, para tanto, deverão declará-lo no requerimento.

9.6 — Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras, previsto pela legislação portuguesa aplicável.

9.7 — O formulário tipo, se não estiver devidamente assinado e não descrever qual o tipo de procedimento/referência do concurso a que se candidata, será automaticamente excluído do procedimento concursal.

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

9.9 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10. — Métodos de selecção: Os métodos de selecção a utilizar são os obrigatórios — Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

A) Avaliação Curricular — 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação do desempenho;

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação das fórmulas e os seguintes critérios:

$$AC = \frac{4HAB + 3FP + 3EP}{10}$$

ou

$$AC = \frac{4HAB + 3FP + 2EP + 1AD}{10}$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 19 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 20 valores

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, desde que devidamente comprovadas:

Sem formação — 0 valores;

Menos de 120 horas de formação — 10 valores;

De 121 a 140 horas de formação — 12 valores;

De 141 a 160 horas de formação — 14 valores;
De 161 a 180 horas de formação — 16 valores;
De 181 a 200 horas de formação — 18 valores;
Mais de 200 horas de formação — 20 valores.

Nos cursos/acções de formação que não constar a duração das mesmas será contabilizado pelo mínimo (10 valores).

EP = Experiência Profissional: considerando-se aquela que incida sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Sem experiência profissional — 0 valores;
Com experiência relevante — 10 valores, acrescidos de:

Até um ano — 4 valores;
De 1 a 3 anos — 6 valores;
De 3 a 4 anos — 8 valores;
Mais de 4 anos — 10 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.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio

Desempenho Insuficiente — 8 valores
Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 10 valores
Desempenho Bom — 15 valores
Desempenho Muito Bom — 18 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado — 8 valores
Desempenho Adequado — 15 valores
Desempenho Relevante — 20 valores

O factor Avaliação de Desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam ou tenham exercido funções numa entidade empregadora pública.

Os candidatos deverão anexar comprovativo das avaliações de desempenho obtidas.

10.1 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

B) 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.

11 — Para cumprimento do estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado, ou se encontrem em situação de mobilidade especial.

11.1 — Tendo em conta os princípios de 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, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme o disposto no n.º 6 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

11.2 — Dispensa de aplicação do segundo método obrigatório aos restantes candidatos, determina a sua exclusão, quando os candidatos aprovados nos termos do disposto no Ponto 11, satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

12 — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento 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:

$$OF = 35 \%AC + 65 \%eAC$$

Sendo: *OF* = Ordenação Final; *AC* = Avaliação Curricular; *eAC* = Entrevista Avaliação de Competências.

12.1 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da valoração final.

12.2 — Em caso 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.

13 — Composição do júri: — O Júri que irá aplicar aos candidatos os métodos e critérios de selecção é constituída pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: A Chefe de Divisão, Dr.ª Otilia Paula Moura Castro; Vogais efectivos: A Técnica Superior, Dr.ª Gisela Maria Castro Azevedo, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e a Técnica Superior, Dr.ª Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa;

Vogais suplentes: As Técnicas Superiores, Dr.ª Paula Cristina Fontes Santos Mendes e Dr.ª Ângela Conceição Vieira Pereira.

14 — 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 as solicitem.

15 — De acordo com o preceituado no artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados nos termos da alínea a) b) c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados, para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da portaria acima referida, ou seja, por um dos seguintes meios: E-mail com recibo de entrega da notificação; Ofício registado; Notificação pessoal; Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e da disponibilização na sua página electrónica, conforme o disposto do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

17. — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31 da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01. A referida lista após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações desta autarquia e disponibilizada na página electrónica.

18. — «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.»

19. — Dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 3, artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3/02, ou seja, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, devendo para tal declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

20. — 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 publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, na página electrónica da Câmara Municipal de Gondomar e por extracto, num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

Paços do Município de Gondomar, 29 de Outubro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Directora de Departamento, (Dr.ª Maria Germana de Sousa Rocha).

303900403

MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Aviso n.º 23965/2010

Procedimento Concursal Comum, para a contratação por tempo determinado de um Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior, na área de Animação Sociocultural

1 — Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009,