

13 — Métodos de selecção: Considerando necessário recrutar, o trabalhador necessário à ocupação do posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2010; o presente procedimento rege-se pelo disposto no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, se aplica os métodos de selecção, prova de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos na alínea *a*) do n.º 1 e na alínea *a*) do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e como método facultativo, entrevista profissional de selecção, prevista na alínea *a*), n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sendo as fórmulas finais as seguintes:

$$OF = \frac{(40\% \times PC) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)}{100}$$

$$OF = \frac{(30\% \times AC) + (40\% \times EAC) + (30\% \times EPS)}{100}$$

A prova de conhecimentos assumirá forma oral, terá a duração máxima de 30 minutos e não será permitida no decurso da mesma a consulta de qualquer legislação ou bibliografia para a sua realização e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas);

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas — RCTFP);

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro (Estabelece o Quadro de Competências, assim como o Regime Jurídico de Funcionamento, dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias);

Tabelas de rendimento de mão-de-obra de materiais e equipamentos na construção civil;

Medição em estaleiro, demolições e movimentos de terras;

Unidades de medida, trigonometria, escalas, tabelas.

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, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A, de 22 de Fevereiro, em que:

$$AC = (2HA + FP + 6EP + AD)/10$$

$$AC = (2HA + FP + 6EP)/9$$

O júri terá em conta os seguintes parâmetros a avaliar,

Nas habilitações literárias (HA):

Escolaridade mínima obrigatória — 10 valores

12.º Ano — 14 valores

Licenciatura — 18 valores

Mestrado — 20 valores

Na formação profissional (FP):

Sem formação — 0 valores

Com duração igual ou inferior a 20 horas — 10 valores

Com duração superior a 20 horas e igual ou inferior a 40 horas — 16 valores

Com duração superior a 40 horas — 20 valores

A experiência profissional (EP):

Sem experiência na área de actividade — 0 valores

Igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de actividade — 10 valores
Superior a 1 ano e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de actividade — 14 valores

Superior a 3 anos e igual ou inferior a 5 anos de experiência na área de actividade — 16 valores

Superior a 5 anos e igual ou inferior a 6 anos de experiência na área de actividade — 18 valores

Superior a 6 anos de experiência na área de actividade — 20 valores

A avaliação do desempenho (AD):

Escala do SIADAP	Escala do procedimento concursal
Excelente	Entre 4,5 e 5 20 valores.
Muito bom	Entre 4 e 4,4 16 valores.
Bom	Entre 3 e 3,9 12 valores.
Necessita de Desenvolvimento	Entre 2 e 2,9 8 valores.

A entrevista profissional de selecção, nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a nota final será apurada depois de ponderar os seguintes factores:

- Responsabilidade na execução de tarefas (RET);
- Capacidade de iniciativa (CI);
- Interesse e motivação pessoal (IMP);
- Conhecimento das tarefas inerentes ao posto de trabalho (CT);

A classificação destes factores far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

Factores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
(RET) (CI) (IMP) (CT)					

O resultado da Entrevista Profissional de Selecção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{RET + CI + IMP + CT}{4}$$

14 — Sistema de Classificação Final — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório pela ordem enunciada.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A entrevista profissional de selecção será 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.

As ponderações a utilizar são as seguintes:

- a) Prova de conhecimentos — 40%
- b) Avaliação psicológica — 30%
- c) Avaliação curricular — 30%
- d) Entrevista de avaliação de competências — 40%
- e) Entrevista profissional de selecção — 30%

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, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

15 — Composição do júri:

Presidente do Júri — O Director de Departamento, Idalécio Augusto Monteiro de Almeida Carvalho;

Vogais efectivos — O Director de Departamento, António Pedro Pinto Sousa Teixeira e a Chefe de Divisão, Maria Teresa Duarte Henriques Canais Seco.

Vogais suplentes — O Chefe de Divisão, António Maria da Silva Andrade e a Técnica Superior, Maria Cristina Teixeira Ramos.

16 — Lista unitária de ordenação final: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal disponibilizada na sua página electrónica.

17 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

10 de Novembro de 2010. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

303937657

Aviso n.º 24090/2010

1 — Fundamento e legislação aplicável — Nos termos do disposto nos n.ºs 2 a 6 do artigo 6.º, na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 7.º, no artigo 50.º, no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fe-

vereiro e da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, faz -se público que, por deliberação da Câmara de 19 de Outubro de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento de um posto de trabalho constante do mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira geral de assistente operacional da categoria de assistente operacional.

2 — Reserva de recrutamento — Não tendo sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, de acordo com informação extraída das FAQ da DGAEP, encontra -se dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC (Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento).

3 — Publicitação — O presente aviso encontra -se disponível na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) para consulta a partir do 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, na página electrónica do Município de Celorico de Basto, em www.mun-celoricodebasto.pt e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

4 — Local de trabalho — As funções inerentes ao lugar a ocupar serão exercidas na Câmara Municipal de Celorico de Basto e área do Concelho.

5 — Caracterização do Posto de Trabalho — Posto de trabalho previsto no Departamento de Obras Municipais, com a seguinte caracterização: Desenvolvimento de todas e quaisquer actividades propostas pelo serviço.

6 — Perfil de competências — o candidato deverá ser capaz de executar as funções e actividades seguintes:

Executar as obras quer em oficina, quer em locais de aplicação da especialidade de electricidade, no âmbito das funções atribuídas ao Departamento de Obras Municipais e de outros serviços municipais, quando necessário;

Participar na elaboração de planos e programas de electrificação das zonas urbanas e rurais do município;

Manter em condições de operacionalidade todo o material e equipamento que lhes seja atribuído para a realização das suas actividades;

Executar os demais trabalhos para que estejam apetrechados e de acordo com as orientações superiormente definidas;

Proceder à recolha de dados e prestar as devidas informações relativamente à expansão da rede pública de electrificação

7 — 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 e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Requisito geral de admissão — O recrutamento inicia -se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, pelos que se encontrem em situação de mobilidade especial, nos termos do n.º 1 a 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, ou por recurso a instrumentos de mobilidade, nos termos da alínea b), do n.º 2, do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho.

Com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à actividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, poderão candidatar-se trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sendo que o recrutamento destes apenas poderá ter lugar, no caso de se verificar a impossibilidade de se ocupar os postos de trabalho por recurso aos candidatos mencionados no ponto anterior e, que até à data de abertura deste procedimento reúnam cumulativamente os seguintes requisitos:

- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;
- Possuir plano de vacinação obrigatório válido.

9 — Requisitos específicos — Poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares de Escolaridade Mínima Obrigatória e possuidores de documento de habilitação profissional reconhecida pela Direcção-Geral de Energia com técnico responsável por execução de instalação eléctrica de serviço particular.

10 — Formalizações das candidaturas — As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte papel, obrigatoriamente através do formulário de candidatura ao procedimento concursal aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de S. Ex.ª o Ministro de Estado e das Finanças, de 29 de Abril de 2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de Maio de 2009, que se encontra disponibilizado nas instalações da Câmara Municipal, Praça Cardeal D. António Ribeiro, 4890-220 Celorico de Basto, e na respectiva página electrónica, nos termos do artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

11 — Apresentação das candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, ou remetidas por correio, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Celorico de Basto, Praça Cardeal D. António Ribeiro, 4890-220 Celorico de Basto, no prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do Artigo 26.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

12 — Documento a apresentar: Os candidatos deverão anexar ao formulário de candidatura os seguintes documentos:

a) *Curriculum Vitae*, detalhado do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exercem, bem como as que exerceram, com indicação dos respectivos períodos de duração e actividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das acções de formação finalizadas (cursos, estágios, encontros, simpósios, especializações e seminários, indicando a respectiva duração e datas de realização);

b) Documento comprovativo das habilitações literárias (cópia);

c) Documento comprovativo das acções de formação profissional (cópia);

d) Declaração, devidamente actualizada, emitida pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem, de forma inequívoca, a existência e natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e no exercício de funções públicas e as avaliações de desempenho obtidas.

É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Celorico de Basto. Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Nos termos do disposto no n.º 9 do artigo 28.º da Portaria, a não apresentação dos documentos referidos determinam a exclusão do candidato, se a falta dos mesmos impossibilitar a avaliação.

13 — Métodos de selecção: Considerando necessário recrutar, o trabalhador necessário à ocupação do posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2010; o presente procedimento rege-se pelo disposto no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, se aplica os métodos de selecção, prova de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos na alínea a) do n.º 1 e na alínea a) do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e como método facultativo, entrevista profissional de selecção, prevista na alínea a), n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sendo as fórmulas finais as seguintes:

$$OF = \frac{(40\% \times PC) + (30\% \times AP) + (30\% \times EPS)}{100}$$

$$OF = \frac{(30\% \times AC) + (40\% \times EAC) + (30\% \times EPS)}{100}$$

A prova de conhecimentos assumirá forma oral, terá a duração máxima de 30 minutos e não será permitida no decurso da mesma a consulta de qualquer legislação ou bibliografia para a sua realização e incidirá sobre as seguintes temáticas:

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas);

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas — RCTFP);

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro (Estabelece o Quadro de Competências, assim como o Regime Jurídico de Funcionamento, dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias);

Código do Procedimento Administrativo.

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, nos termos do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A, de 22 de Fevereiro, em que:

$$AC = (2 HA + FP + 6 EP + AD) / 10$$

$$AC = (2 HA + FP + 6 EP) / 9$$

O júri terá em conta os seguintes parâmetros a avaliar,
Nas habilitações literárias (HA):

Escolaridade mínima obrigatória — 10 Valores
12.º Ano — 14 Valores
Licenciatura — 18 Valores
Mestrado — 20 Valores

Na formação profissional (FP):

Sem formação — 0 Valores
Com duração igual ou inferior a 20 horas — 10 Valores
Com duração superior a 20 horas e igual ou inferior a 40 horas — 16 Valores
Com duração superior a 40 horas — 20 Valores
A experiência profissional (EP);
Sem experiência na área de actividade — 0 Valores
Igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de actividade — 10 Valores
Superior a 1 ano e igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de actividade — 12 Valores
Superior a 2 anos e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de actividade — 16 Valores
Superior a 3 anos de experiência na área de actividade — 20 Valores

A avaliação do desempenho (AD):

Escala do SIADAP		Escala do procedimento concursal
Excelente	Entre 4,5 e 5	20 Valores
Muito bom	Entre 4 e 4,4	16 Valores
Bom	Entre 3 e 3,9	12 Valores
Necessita de Desenvolvimento	Entre 2 e 2,9	8 Valores

A entrevista profissional de selecção, nos termos do artigo 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, terá uma duração que não pode exceder 30 minutos e a nota final será apurada depois de ponderar os seguintes factores:

Responsabilidade na execução de tarefas (RET);
Capacidade de iniciativa (CI);
Interesse e motivação pessoal (IMP);
Conhecimento das tarefas inerentes ao posto de trabalho (CT);

A classificação destes factores far-se-á de acordo com a seguinte grelha:

Factores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 Valores	16 Valores	12 Valores	8 Valores	4 Valores
(RET)					
(CI)					
(IMP)					
(CT)					

O resultado da Entrevista Profissional de Selecção (EPS) será obtido através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{RET + CI + IMP + CT}{4}$$

14 — Sistema de Classificação Final — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, sendo de carácter eliminatório pela ordem enunciada.

A valoração final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, sendo excluídos os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos ou que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A entrevista profissional de selecção será 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.

As ponderações a utilizar são as seguintes:

- Prova de conhecimentos — 40%
- Avaliação psicológica — 30%
- Avaliação curricular — 30%
- Entrevista de avaliação de competências — 40%
- Entrevista profissional de selecção — 30%

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, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

15 — Composição do júri:

Presidente do Júri — O Director de Departamento, Arnaldo João Pereira de Barros Carneiro;

Vogais efectivos — O Director de Departamento, António Pedro Pinto Sousa Teixeira e o Técnico Superior, Nuno Avelino Carvalho Machado.

Vogais suplentes — O Técnico Superior, Daniel Camelo Portela e o Chefe de Divisão, António Maria da Silva Andrade.

16 — Lista unitária de ordenação final: a lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal e disponibilizada na sua página electrónica.

17 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Celorico de Basto, 10 de Novembro de 2010. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

303937616

MUNICÍPIO DE FARO

Aviso n.º 24091/2010

Para os efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por meu despacho de 31/08/2010, na sequência dos resultados obtidos no procedimento concursal comum para preenchimento de oito postos de trabalho na carreira de assistente técnico, área de Animação contemplados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Faro, conforme aviso n.º 235/2010, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 146, sob o n.º 15050/2010, de 29 de Julho de 2010, foram celebrados contratos de trabalho em funções públicas, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, em 29/09/2010, nos termos do n.º 1 e 3 do artigo 9.º, artigo 20.º e 21.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com os seguintes candidatos: Odília Maria Guerreiro Afonso, Inês de Moura Murtinha Dias Ferreira, Carla Cristina Domingos Ferro, Teresa Isabel Farias Botinas, Alexandra Filipa dos Santos Bonzinho, Inês Sousa Ribeiro, Cátia Sofia Santos Soares, Magda Maria Magalhães Moreira de Mello, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória, 5.º nível remuneratório da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, no valor de € 683,13 (seiscentos e oitenta e três Euros e treze centésimos).

29 de Setembro de 2010. — O Vice-Presidente da Câmara, *Dr. Rogério Conceição Bacalhau Coelho*.

303891916

Aviso n.º 24092/2010

Foi publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 118, de 21 de Junho de 2010, sob o n.º 12336/2010 e na Bolsa de Emprego Público, em 22 de Junho de 2010, a intenção da Câmara Municipal de Faro proceder à selecção do candidato para provimento do Cargo de Director do Departamento de Cultura, do respectivo Mapa de Pessoal, ao qual caberá o desenvolvimento das competências previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Faro. Até ao termo do prazo, fixado para apresentação das candidaturas deram entrada nos serviços quatro candidaturas.

Apreciadas as candidaturas, verificou-se que todos os candidatos reuniam os requisitos legais, para o respectivo provimento. Dos quatro candidatos admitidos, um não compareceu à Entrevista Pública. Após a aplicação dos métodos de selecção, a nomeação recai sobre a Licenciada Cristina Pereira Neto, tendo esta demonstrado predisposição natural para a liderança, estabelecendo claramente objectivos organizacionais