

MUNICÍPIO DE MATOSINHOS**Aviso n.º 24541/2010**

Dr. Guilherme Manuel Lopes Pinto, Presidente da Câmara Municipal de Matosinhos, faz público que:

Por despacho de 12/11/2010, do Vereador do Pelouro dos Recursos Humanos, Prof. António Correia Pinto, foi determinado celebrar contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para o exercício de funções públicas para a carreira e categoria de Assistente Operacional (área de salubridade urbana), com efeitos a partir de 02/12/2010, para o candidato: Nuno Miguel Vieira da Silva, sujeito a um período experimental de 90 dias, sendo a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 2 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos do artigo 21.º, n.º 1 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, do artigo 76.º, n.º 1 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

15/11/2010. — O Presidente da Câmara, *Guilherme Manuel Lopes Pinto*.

303947425

MUNICÍPIO DE MÉRTOLA**Aviso n.º 24542/2010****Procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com o artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal, na sua reunião de 20 de Outubro de 2010, tendo em conta o reconhecimento do interesse público, de acordo com o disposto na alínea a) do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para provimento dos seguintes postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Mértola:

Referência AA — Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) — 6 postos de trabalho, com afectação à Divisão de Serviços Urbanos e Obras Municipais, sendo 5 postos de trabalho para execução de tarefas de limpeza das vias e espaços públicos, sarjetas e sumidouros; limpeza dos recipientes para depósito de resíduos; limpeza e vigilância dos sanitários municipais; remoção de vegetação espontânea em espaços públicos, aplicando as devidas medidas de segurança na utilização de produtos químicos; limpeza da Praia Fluvial da Mina de S. Domingos, dos recintos dos mercados, feiras, festas e outros; colaboração com o Partido Médico Veterinário nas acções de captura de animais vadios nocivos à saúde; executar ou colaborar nas operações periódicas de desratização e desinfeção; e 1 posto de trabalho para execução de tarefas no âmbito da recolha e transporte de resíduos; assegurar o transporte de resíduos para os locais aprovados; determinação dos itinerários de recolha de lixo; lavagem e desinfeção dos contentores e dos locais de instalação dos mesmos; informação sobre a existência de contentores danificados ou sujeitos a manutenção; eliminação de focos prejudiciais à saúde pública, em articulação com o Partido Médico Veterinário; limpeza de fossas de águas residuais domésticas; e assegurar o eficaz funcionamento das viaturas para limpeza de fossas e colectores: correspondentes ao grau 1 de complexidade funcional;

2 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional 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 de Fevereiro.

3 — O local de trabalho é na área do concelho de Mértola;

4 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias será objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Mértola), imediatamente após o termo do procedimento concursal;

5 — A consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, está temporariamente dispensada, de acordo com a informação prestada pela Direcção-Geral da Administração e Emprego Público, uma vez que ainda não foi publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento;

6 — Reserva de recrutamento: o procedimento concursal é válido para preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os que venham a ocorrer, de acordo com o artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; 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 442/91, de 15 de Novembro, com as alterações do Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro (Código do Procedimento Administrativo); e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro;

8 — Requisitos de admissão:

8.1 — Requisitos gerais: os referidos no artigo 8 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- 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 a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;

8.3 — 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 por tempo determinado, sem prejuízo da ordem de prioridades previstas nos n.ºs 1 a 5 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho e artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conforme deliberação da Câmara Municipal de 20 de Outubro de 2010;

8.4 — 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 cuja ocupação se publicita o procedimento;

8.5 — Habilitações literárias exigidas, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Escolaridade obrigatória, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

9 — Formalização de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, mediante o preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível em www.cm-mertola.pt e na Divisão de Recursos Humanos, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Mértola, entregue pessoalmente naquela divisão ou remetido pelo correio, registado e com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Mértola, Praça Luis de Camões, 7750-329 Mértola.

10 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico;

11 — Os requerimentos deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, de fotocópias legíveis do Bilhete de Identidade actualizado e do Cartão de Contribuinte Fiscal ou do Cartão de Cidadão; do certificado de habilitações literárias; declaração emitida pelo serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a indicação da natureza do vínculo, da carreira e categoria. Os candidatos referidos no ponto 13.2 do presente aviso deverão entregar, ainda, no caso de não declaram a opção por outros métodos de selecção, *curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado e instruído com fotocópias dos documentos comprovativos de todos os factos nele referidos, e declaração comprovativa das avaliações de desempenho obtidas relativas ao último período, não superior a três anos.

Os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Mértola ficam dispensados de apresentar fotocópias dos documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo, para o efeito, declará-lo no requerimento.

12 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei. As candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.

13 — Métodos de selecção, critérios gerais e ponderações: Cada um dos métodos é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fases seguintes, considerando-se, por isso, excluído da ordenação final.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de selecção determina a desistência do procedimento.

13.1 — Nos termos das disposições conjugadas do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e dos n.ºs 1 e 3 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Janeiro, os métodos de selecção a utilizar no presente procedimento concursal são as provas de conhecimentos; a avaliação psicológica e a entrevista profissional de selecção.

13.1.1 — A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Na valoração deste método será adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40 % na valoração final.

A prova de conhecimentos de carácter teórico, sob a forma escrita, terá a duração de noventa minutos e versará sobre questões relacionadas com as seguintes matérias:

Secção III, do Título II — Capítulo II (artigos 117.º a 193.º) do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Noções Básicas de Higiene e Segurança no Trabalho.

13.1.2 — 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. Este método poderá comportar uma ou mais fases, terá uma ponderação de 30 % na valoração final, e será valorado da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, 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.

13.1.3 — 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. Por cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de selecção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de selecção terá uma ponderação de 30 % na valoração final.

13.1.4 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula: $OF = 40\% PC + 30\% AP + 30\% EPS$.

13.2 — Excepto quando afastados por escrito, no próprio requerimento de candidatura, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem em, 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 para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de selecção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, como métodos obrigatórios e a entrevista profissional de selecção como método complementar, de acordo com o estipulado no citado artigo 53.º

13.2.1 — Avaliação curricular (AC): 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, designadamente: habilitação académica (HA) ou nível de

qualificação certificado pelas entidades competentes; formação profissional (FP); experiência profissional (EP); e avaliação do desempenho (AD). Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40 % na valoração final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$.

13.2.2 — 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. 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. Este método terá uma ponderação de 30 % na valoração final.

13.2.3 — 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. Por cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de selecção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de selecção terá uma ponderação de 30 % na valoração final.

13.2.4 — Ordenação final (OD): a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, expressa na escala de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula: $OF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS$.

13.3 — 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.

13.4 — São facultadas 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 utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

14 — Composição do Júri do procedimento concursal:

Presidente: Eng.º Paulo Fernando Barros Bel Luís, Chefe da Divisão de Serviços Urbanos e Obras Municipais;

Vogais efectivos: Sr. António Jacinto Viseu Pernas Seno, Encarregado Geral Operacional, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Sr. Celestino Manuel Carlota, Assistente Operacional;

Vogais suplentes: Sr. Nuno Salvador Pereira Quintos, Assistente Operacional; e Sr.ª Maria da Saudade Santos Palma, Assistente Técnica.

15 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos:

15.1 — Excluídos e os aprovados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

15.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de selecção com a indicação do respectivo dia, hora e local.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página electrónica da autarquia.

17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no átrio do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página electrónica da autarquia (www.cm-mertola.pt).

18 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

19 — 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.

Câmara Municipal de Mértola, 3 de Novembro de 2010. — A Vereadora com competências delegadas, Sandra da Cruz Gonçalves.

303937146