

Chefe de Divisão de Obras, Urbanismo e serviços Urbanos. Vogais efectivos: Arquitecto Pedro Nuno de Brum Vieira Alvernaz, Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; Dr.ª Patrícia de Mendôça Frazão Viriato da Criz Alvernaz, Técnica Superior; Vogais suplentes: Eng.º Civil Nuno Manuel Vieira da Silva Monteiro, Técnico Superior; Hildeberto Manuel Pereira Peixoto, Vice-Presidente da Câmara Municipal.

6 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara, *Roberto Manuel Medeiros da Silva*.

304035147

## MUNICÍPIO DE MESÃO FRIO

### Aviso n.º 26531/2010

#### Procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado (termo resolutivo certo), para um posto de trabalho de assistente operacional — motorista de transportes colectivos.

Para efeitos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e nos termos dos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que por despacho do presidente da Câmara, exarado em 22 de Novembro de 2010 e deliberação tomada na reunião camarária de 19 de Agosto último, se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto no mapa de pessoal desta Autarquia, na categoria de assistente operacional (motorista de transportes colectivos).

1 — Caracterização do posto de trabalho: exercício de funções de motorista de transportes colectivos, bem como das constantes no Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, relativas à categoria de assistente operacional.

2 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória — grau I de complexidade funcional, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Duração e prazo de validade:

3.1 — Duração de contrato: um ano, renovável, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado mais de duas vezes.

3.2 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do posto de trabalho a ocupar 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.

4 — 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 e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Local de Trabalho: área do município de Mesão Frio.

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

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 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 perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6.1 — Requisitos especiais de admissão: Ser detentor de carta de condução, categoria D e formação específica para motorista de transportes colectivos de crianças.

6.2 — 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, de acordo com o disposto na alínea l) do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6.3 — Nos termos do n.º 5 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo determinado ou determinável nas modalidades previstas no n.º 1 do artigo 9.º do mesmo diploma inicia-se sempre de entre 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.

7 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

7.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível nos Recursos Humanos ou no site desta autarquia ([www.cm-mesao frio.pt/recursos-humanos](http://www.cm-mesao frio.pt/recursos-humanos)), e entregue pessoalmente na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos ou remetido por correio registado com aviso de recepção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Mesão Frio, Avenida Conselheiro José Maria Alpoim, n.º 432, 5040-310 Mesão Frio. Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

7.3 — A apresentação da candidatura em suporte de papel deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e fotocópia do respectivo *curriculum vitae*, detalhado, actualizado e assinado.

O formulário tipo, deverá estar devidamente assinado, sob pena de ser automaticamente excluído do procedimento concursal.

7.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos na alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 6 e 6.1 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes da candidatura.

7.5 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Mesão Frio, ficam dispensados de apresentar fotocópia do certificado de habilitações, desde que o referido documento se encontre arquivado no respectivo processo individual, devendo, para tal, declará-lo no requerimento.

8 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são puníveis, nos termos da lei.

8.1 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvidas sobre as situações que descreve no seu *curriculum*, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8.2 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, 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, desde que as solicitem.

9 — Métodos de selecção: os métodos de selecção a utilizar são a 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;

A ponderação para a valoração final, deste método de selecção, é de 35 %.

Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

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

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 para a candidatura — 19 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura — 20 valores.

FP = formação profissional: consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem acções de formação — 10 valores;

Acções de formação com duração ≤ a 35 horas — 10 + 1 valores/cada acção;

Acções de formação com duração > a 35 horas — 10 + 2 valores/cada acção;

EP = experiência profissional: incide sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Até um ano — 10 valores;

Superior a um ano e até três anos — 12 valores;

De quatro a seis anos — 14 valores;

De sete a nove anos — 16 valores;  
De dez a treze anos — 18 valores;  
Superior a catorze anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de 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, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos 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 — 10 valores;  
Desempenho que necessita desenvolvimento — 12 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 — 10 valores;  
Desempenho adequado — 15 valores;  
Desempenho relevante — 20 valores.

O factor avaliação de desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções na Administração Pública.

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 das funções. 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.

A ponderação para a valoração final, deste método de selecção, é de 65%.

9.1 — Excepcionalmente, e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a avaliação curricular.

10 — A ordenação final dos candidatos que completem 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:

$$OF = 35\% \times AC + 65\% \times EAC$$

sendo:

OF = ordenação final;  
AC = avaliação curricular;  
EAC = entrevista de avaliação de competências.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5, num dos métodos de selecção (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências, consideram-se excluídos da valoração final.

11 — 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.

12 — Composição do júri:

Presidente — Eng. Jorge Manuel Monteiro Sequeira, técnico superior.  
Vogais efectivos — Manuel Vieira de Sousa, assistente operacional e Dr. Cassiano Pereira Monteiro, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

Vogais suplentes — José Maria da Mota Martins, assistente operacional e Fernanda Maria da Silva Oliveira Macedo, coordenadora técnica, todos desta Câmara Municipal.

13 — Exclusão e notificação de candidatos:

13.1 — De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos

interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima referida.

13.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mesão Frio e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima referida.

13.4 — 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.º da Portaria acima referida. 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.

14 — Posicionamento remuneratório: de acordo com o n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, será objecto de negociação com a entidade empregadora e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

15 — 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.

16 — Quota de emprego para candidatos com deficiência: dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 3 ao artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, ou seja, o candidato com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos com grau de deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respectivas capacidades de comunicação e expressão. É dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

17 — 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:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral;
- b) Na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*;
- c) Na página electrónica do Município de Mesão Frio, por extracto, a partir da data de publicação no *Diário da República*;
- d) Em jornal de expansão nacional, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

18 — É dispensada a consulta à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC) por não se encontrar constituída e em funcionamento.

Mesão Frio, 13 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Alberto Monteiro Pereira*.

304057406

## MUNICÍPIO DE MOIMENTA DA BEIRA

### Aviso n.º 26532/2010

Por meu despacho datado de 29 de Novembro do corrente ano, determinei a mobilidade interna, nos termos previstos no art.º 59.º, e no n.º 3 do art.º 60.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na mesma modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público, pelo período de 18 meses, com efeitos a partir de 01 de Dezembro de 2010, para o exercício de funções de Assistente Técnico, a posicionar na 1.ª Posição, nível 5, da tabela remuneratória única.

Paços do Município de Moimenta da Beira, 03 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Eduardo Ferreira*.

304031064

### Aviso n.º 26533/2010

Para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 37.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, na sequência dos procedimentos concursais abertos através do aviso n.º 10543/2009,