

A Avaliação Psicológica é valorada da seguinte forma:

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

b) 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.

15.3 — 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 — 16 valores
12.º Ano — 18 valores
Licenciatura — 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 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

15.4 — Entrevista de Avaliação de Competências — visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de selecção será realizado por técnico com formação adequada para o efeito, de acordo com o fixado no n.º 3 do artigo 12.º da referida Portaria.

As competências essenciais, que serão avaliadas em sede deste método de selecção, constarão do Relatório do técnico a designar para a aplicação do método.

A Entrevista de Avaliação de Competências é 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.

15.5 — 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 — 20 valores	Bom — 16 valores	Suficiente — 12 valores	Reduzido — 8 valores	Insuficiente — 4 valores
(RET)					
(CI)					

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

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

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

16 — 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.

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.

17 — 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, Daniel Camelo Portela.

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

18 — 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.

19 — 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.

28 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

304425957

Aviso n.º 6914/2011

1 — Fundamento — 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, do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, faz -se público que, por deliberação da Câmara de 15 de Fevereiro de 2011, 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 determinado — termo resolutivo certo, pelo prazo de um ano, com possível renovação, 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 categoria de técnico superior.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria 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, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

3 — 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).

4 — 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.

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

6 — Caracterização do Posto de Trabalho — Posto de trabalho previsto no Departamento de Planeamento e Serviços Sócio Culturais, com a seguinte caracterização: Desenvolvimento de todas e quaisquer actividades propostas pelo serviço.

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

No exercício da sua actividade profissional realizar actividades de promoção de saúde, prevenção da doença, tratamento, reabilitação e reinserção social;

Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem, potenciando e rentabilizando os recursos existentes, criando a confiança e a participação activa do indivíduo, família, grupos e comunidade.

Participar na coordenação e dinamização das actividades inerentes à situação de saúde/doença do utente/família/comunidade.

Estabelecer uma relação de ajuda e empática com o utente/família/comunidade.

8 — Posicionamento remuneratório — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR, alterado pelo artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, 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.

9 — Requisito geral de admissão — O recrutamento 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, de acordo com o disposto no n.º 5 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos 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.

10 — 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.

11 — Requisitos específicos — Poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares de licenciatura em Enfermagem, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12 — 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.

13 — 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.

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

- 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);

- Documento comprovativo das habilitações literárias (cópia);
- Documento comprovativo das acções de formação profissional (cópia);

- 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.

15 — Métodos de selecção: Considerando necessário recrutar o trabalhador para ocupação do posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal aprovado para o ano de 2011, o presente procedimento rege-se pelo disposto no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, ao qual se aplica os métodos de selecção: avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, previstos 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) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sendo a fórmula final a seguinte:

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

15.1 — 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):

Licenciatura — 16 valores.
Mestrado — 18 valores.
Doutoramento — 20 valores.

Na formação profissional (FP):

Sem formação — 0 valores.
Com duração igual ou inferior a 60 horas — 10 valores.
Com duração superior a 60 horas e igual ou inferior a 100 horas — 16 valores.
Com duração superior a 100 horas — 20 valores.

A experiência profissional (EP):

Sem experiência na área de actividade — 0 valores.
Igual ou inferior a 6 meses de experiência na área de actividade — 10 valores.
Superior a 6 meses e igual ou inferior a 1 ano de experiência na área de actividade — 14 valores.
Superior a 1 ano e igual ou inferior a 18 meses de experiência na área de actividade — 16 valores.
Superior a 18 meses e igual ou inferior a 2 anos de experiência na área de actividade — 18 valores.
Superior a 2 anos de experiência na área de actividade — 20 valores.

A avaliação do desempenho (AD):

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

15.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método de selecção será realizado por técnico com formação adequada para o efeito, de acordo com o fixado no n.º 3 do artigo 12.º da referida Portaria.

As competências essenciais, que serão avaliadas em sede deste método de selecção, constarão do Relatório do técnico a designar para a aplicação do método.

A Entrevista de Avaliação de Competências é 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.

15.3 — 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 — 20 valores	Bom — 16 valores	Suficiente — 12 valores	Reduzido — 8 valores	Insuficiente — 4 valores
(RET)					
(CI)					
(IMP)					
(CT)					

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

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

16 — 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.

As ponderações a utilizar são as seguintes:

- a) Avaliação curricular — 30%
- b) Entrevista de avaliação de competências — 40%
- c) 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.

17 — Composição do júri:

Presidente do Júri — O Director de Departamento, José António Peixoto Lima;

Vogais efectivos — O Director de Departamento, António Pedro Pinto Sousa Teixeira e a Chefe de Divisão, Maria José Teixeira Marinho.

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

18 — 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.

19 — 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.

28 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

304425738

MUNICÍPIO DE CONDEIXA-A-NOVA

Declaração de rectificação n.º 550/2011

No *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217, de 9 de Novembro de 2010, foi publicado com inexactidão o aviso n.º 22805/2010, relativo ao procedimento concursal para reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (área de comunicação social) para o Gabinete de Relações Públicas.

Assim, onde se lê:

«8.4 — Classificação final — expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (55\% \times AC) + (45\% \times EPS)»$$

deve ler-se:

«8.4 — Classificação final — expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EPS)»$$

14 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Jorge Manuel Teixeira Bento*.

304406224

Declaração de rectificação n.º 551/2011

No *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, de 28 de Outubro de 2010, foi publicado com inexactidão o aviso n.º 21822/2010, relativo ao procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo determinado — a termo resolutivo certo, de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (área de engenharia agro-pecuária) para a Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos.

Assim, onde se lê:

«9.4 — Classificação final: Expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (55\% \times AC) + (45\% \times EPS)»$$

deve ler-se:

«8.4 — Classificação final: expressa numa escala de 0 a 20, será apurada pelos resultados obtidos nos métodos de selecção de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (70\% \times AC) + (30\% \times EPS)»$$

21 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Jorge Manuel Teixeira Bento*.

304402433

MUNICÍPIO DA COVILHÃ

Aviso n.º 6915/2011

Concurso externo de ingresso

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.

1 — Nos termos do artigo 35.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, aplicando o n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, aplicável à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, faz-se público que por deliberação da Câmara Municipal da Covilhã de 4 de Fevereiro de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação no *Diário da República*, do presente aviso, concurso externo de ingresso com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da Carreira de Informática, categoria de Técnico de Informática Grau 1 Nível 1, previsto no mapa de pessoal aprovado, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, por 1 ano eventualmente renovável, nos termos da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2 — Validade do concurso — o prazo de validade do concurso extingue-se com o preenchimento do posto de trabalho para que é aberto.