

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 147/99, de 1 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 31/2003, de 22 de Agosto (Lei de Protecção de Crianças e Jovens em Perigo);

Lei n.º 166/99, de 14 de Setembro (Lei Tutelar Educativa);

Lei n.º 11/2008, de 17 de Janeiro (Estabelece o regime de execução do acolhimento familiar previsto na lei de Protecção de Crianças e Jovens em Perigo);

Lei n.º 112/2009, de 16 de Setembro (Estabelece o regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à protecção e à assistência das suas vítimas).

15.2 — 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

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 — 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 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 — 14 valores
Superior a 2 anos e igual ou inferior a 3 anos de experiência na área de actividade — 16 valores
Superior a 3 anos e igual ou inferior a 4 anos de experiência na área de actividade — 18 valores
Superior a 4 anos de experiência na área de actividade — 20 valores

A avaliação do desempenho (AD):

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 valores — 8 valores

15.4 — 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.

15.5 — 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 de cada factor far-se-á da seguinte forma:

Elevado — 20 valores
Bom — 16 valores
Suficiente — 12 valores
Reduzido — 8 valores
Insuficiente — 4 valores

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, 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*.

304459604

Aviso n.º 7291/2011

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, no 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 1 de Março 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 indeterminado, na modalidade

de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento de dois postos de trabalho constante do mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira geral de assistente operacional da categoria de assistente operacional.

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 e 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 Serviço 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:

- a) Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- b) Colaborar, sempre que necessário, na realização de trabalhos auxiliares de montagem e conservação de equipamentos;
- c) Realizar tarefas de arrumação e distribuição;
- d) Executar outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;

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, 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 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.ºs 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:

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

10 — Requisitos específicos — Poderão candidatar-se ao posto de trabalho os candidatos que sejam titulares de Escolaridade Mínima Obrigatória, de acordo com a idade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 — 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.

12 — 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.

13 — 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.

14 — 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: 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) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sendo as fórmulas finais as seguintes:

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

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

14.1 — 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.

14.2 — Avaliação Psicológica — 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referências o perfil de competências previamente definido.

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.

14.3 — 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 — formação
Com duração igual ou inferior a 20 — 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 inferior a 3 anos de experiência na área de actividade — 18 valores
Superior a 3 anos de experiência na área de actividade — 20 valores

A avaliação do desempenho (AD):

Excelente — 20 valores
Muito bom — 16 valores
Bom — 12 valores
Necessita de desenvolvimento — 8 valores

14.4 — 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.

14.5 — 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 de cada factor far-se-á da seguinte forma:

Elevado — 20 valores
Bom — 16 valores
Suficiente — 12 valores
Reduzido — 8 valores
Insuficiente — 4 valores

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

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

15 — Sistema de Classificação Final — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização 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 valorização final dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classifica-

ções 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:

- 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 valorização final do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

16 — 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.

17 — 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.

18 — 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.

2 de Março de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

304459548

Aviso n.º 7292/2011

Renovação da comissão de serviço de um lugar de chefe de divisão

Para os devidos efeitos se torna público que por meu despacho de 11 de Fevereiro de 2011, decidi renovar a Comissão de Serviço exercida pela Eng.ª Maria Teresa Duarte Henriques Canais Seco, como Chefe de Divisão do Ambiente e Recursos Naturais, de acordo com o estipulado no artigo 23.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, por mais três anos, com efeitos a 23 de Abril de 2011.

7 de Março de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro Mota Silva*.

304435077

Aviso n.º 7293/2011

Em cumprimento do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que o trabalhador, Maria José Mota Santos nomeada como Secretária do Gabinete de Apoio ao Presidente, regressou à sua categoria/carreira de técnico superior, Relações Públicas, com a modalidade de relação jurídica de emprego público por contrato de trabalho por tempo indeterminado, posição 4, nível 23, com a remuneração mensal líquida de 1613,42 Euros, com efeitos a 15 de Setembro de 2010.

15 de Março de 2011. — O Presidente da Câmara, *Dr. Joaquim Monteiro da Mota Silva*.

304463563

MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Aviso n.º 7294/2011

Conclusão de período experimental — Contratos por tempo indeterminado

Para os devidos efeitos se torna público que, nos termos do n.º 2 do artigo 73.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Janeiro, conjugado com o n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foram homologadas as actas de classificação final do período experimental, por ter sido concluído com sucesso na data que para cada um se indica, dos seguintes trabalhadores contratados por tempo indeterminado:

Marta Isabel Moura Taniça — Assistente Operacional (Auxiliar de Acção Educativa), posicionada na posição remuneratória 2, nível remunere-