

constituição de reservas de recrutamento, estando por isso dispensada a obrigatoriedade da consulta, conforme instruções da DGAEP.

16 — 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.

17 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

18 — 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 na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) até ao 2.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª série do *Diário da República*, na página electrónica do Município e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

29 de Julho de 2011. — O Presidente da Câmara, *Manuel Coelho Carvalho*.

305023152

### Aviso n.º 16796/2011

#### Procedimento concursal comum para contratação de um assistente operacional, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado núcleo de apoio (limpeza de edifícios)

1 — Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 05 de Julho do ano em curso, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, correspondente à carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto no mapa de pessoal do município de Sines.

2 — Local de Trabalho: Município de Sines.

3 — As funções a exercer serão as previstas para a carreira/categoria de Assistente Operacional, constantes do anexo (referido no n.º 2 do artigo 49.º) da Lei n.º 12-A/2007, de 27 de Fevereiro, designadamente: Limpeza de edifícios, iniciativas e espaços municipais.

4 — Requisitos de admissão.

4.1 — Requisitos gerais:

*a)* Ter nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial;

*b)* Ter 18 anos de idade completos;

*c)* Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

*d)* Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

*e)* ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

4.2 — Outros requisitos de admissão:

Não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

4.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objecto do presente procedimento, por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Posição remuneratória — o posicionamento do trabalhador recrutado realizar-se-á tendo em conta o preceituado no artigo 26.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

6 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, do artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

7 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 — Forma de Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória.

8.1 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Núcleo de Recrutamento e Selecção da Câmara Municipal de Sines, das 9:00 h às 13:00, ou remetidas pelo correio para Largo Ramos da Costa n.º 21, 7520-159 Sines.

8.2 — A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- a)* Certificado de habilitações literárias;
- b)* Fotocópia número de identificação fiscal;
- c)* Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- d)* Curriculum actualizado, datado e assinado.

8.3 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço do município de Sines, ficam dispensados de apresentar as fotocópias dos documentos exigidos, desde que, se encontrem arquivados no respectivo processo individual, declarando-o, para o efeito no formulário de candidatura.

8.4 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

9 — Métodos de selecção:

Os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no processo de recrutamento são: prova oral de conhecimentos e avaliação psicológica.

9.1 — A Prova Oral de Conhecimentos (POC) visa analisar questões sobre os conhecimentos profissionais e competências dos candidatos necessárias ao exercício das tarefas e funções a desempenhar, bem como no âmbito da Higiene e Segurança no Trabalho. Esta prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação, para a valorização final, de 75%.

9.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Esta prova será comportada por uma fase 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 valores. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 25%.

9.3 — Aos candidatos que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, caso não tenham exercido a opção, por escrito, pelos métodos anteriores, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de selecção:

Avaliação Curricular (AC);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

9.4 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

sendo:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional (FP) — considerando-se apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar;

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A ponderação desta prova, para a valoração final é de 40%.

9.5 — 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, avaliando segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respectivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 60%.

10 — A valoração final dos candidatos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

- a)  $VF = (POC \times 75\%) + (AP \times 25\%)$   
 b)  $VF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$

em que:

VF = Valoração Final;  
 POC = Prova Oral de Conhecimentos;  
 AP = Avaliação Psicológica;  
 AC = Avaliação Curricular;  
 EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1 — Os métodos de selecção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores.

10.2 — Critérios de selecção: Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, constam das actas das reuniões do júri, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no edifício sede do município e divulgada no site do Município ([www.sines.pt](http://www.sines.pt)) e remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado.

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

13 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência dos interessados.

14 — Composição do júri do concurso:

Presidente: Nuno Miguel Cameiro Bastos Cadete, Director de Departamento, que será substituído nas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectiva.

Vogais efectivos: Elsa Marina Carvalho Mendes, Coordenadora e Marina Isabel Raposo Caetano Santos, Coordenadora Técnica

Vogais suplentes: Mónica Belchior Morais de Brito, Chefe de Divisão e Isalinda Maria Mestre Torpes, Encarregada Operacional.

15 — Não foi efectuada a consulta prévia à ECCRC, determinada pelo disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por não ter sido ainda publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, estando por isso dispensada a obrigatoriedade da consulta, conforme instruções da DGAEP.

16 — 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.

17 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

18 — 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 na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) até ao 2.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª série do *Diário da República*, na página electrónica do Município e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

8 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *Manuel Coelho Carvalho*.

305023599

## MUNICÍPIO DE VALENÇA

### Aviso n.º 16797/2011

#### Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para Técnico Superior — área funcional de geografia — Marcação da entrevista profissional de selecção.

Nos termos das disposições previstas na alínea d) do n.º 3 do artigo 30.º e no n.º 2 do artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, convoca-se o candidato aprovado no método de selecção “Avaliação Psicológica”, no âmbito do procedimento concursal aberto pelo Aviso n.º 23828/2010 — Ref. B, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 17 de Novembro de 2010, para a realização do método de selecção “Entrevista Profissional de Selecção”, que terá lugar no dia 5 de Setembro de 2011, pelas 10h30, no Edifício da Câmara Municipal, sito na Praça da República, em Valença.

Mais se informa que a Acta n.º 7, de 18 de Agosto de 2011, se encontra afixada no Edifício da Câmara Municipal, sito na Praça da República, em Valença, e disponível na área dos recursos humanos da página electrónica do Município de Valença ([www.cm-valenca.pt](http://www.cm-valenca.pt)).

18 de Agosto de 2011. — O Presidente do Júri, *Vitor Manuel Pires de Araújo*.

305045436

## MUNICÍPIO DE VALPAÇOS

### Aviso n.º 16798/2011

#### Cessação de nomeação definitiva por exoneração

Torna-se público que, por meu despacho datado de 17 de Agosto de 2011, e em cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, cessou a nomeação definitiva por exoneração a pedido do trabalhador Guilhermino José Moutinho Veríssimo, integrado na carreira de Assistente Operacional, com vencimento base de 518,36€, posicionado entre 1.º e 2.º escalão, nível remuneratório entre 1 e 2 conforme preceituado na alínea b) do n.º 1 do artigo 32.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com efeitos a partir de 15 de Julho de 2011.

17 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *Francisco Baptista Tavares*.

305034696

## MUNICÍPIO DE VILA DO BISPO

### Regulamento n.º 513/2011

Adelino Augusto da Rocha Soares, Presidente da Câmara Municipal de Vila do Bispo, torna publico:

Que a Câmara Municipal de Vila do Bispo, em sua reunião ordinária realizada em 10 de Agosto de 2010, aprovou a versão final do Regulamento de Apoio Social a Famílias Carenciadas, e remetê-lo à Assembleia Municipal de Vila do Bispo para apreciação, nos termos previstos na alínea a) do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, na redacção introduzida pela Lei n.º 5-A/2002 11 de Janeiro.

Mais faz saber que em sessão da Assembleia Municipal de Vila do Bispo realizada em 30 de Junho 2011, a citada versão foi analisada, discutida e objecto de votação, tendo sido aprovada.

Faz-se ainda saber que o mesmo Regulamento entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*.

4 de Agosto de 2011. — O Presidente da Câmara, *Adelino Augusto da Rocha Soares*.

Município de Vila do Bispo

#### Regulamento Municipal de Apoio Social a Famílias Carenciadas

##### Nota Justificativa

A deliberação de Câmara de 17 de Fevereiro de 2009, que originou a criação do Regulamento Municipal de apoio social a famílias