

Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Selecção, excepto quando afastados por escrito, e resultarão da ponderação da seguinte fórmula, $OF = AC (70 \%) + EPS (30 \%)$ em que: OF: Ordenação Final, AC: Avaliação Curricular, EPS: Entrevista Profissional de Selecção;

c) Para os candidatos a que se refere o ponto 4.3 deste aviso, os métodos de selecção consistem em Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Selecção, e resultará da ponderação da seguinte fórmula, $OF = PC (55 \%) + AP (25 \%) + EPS (20 \%)$ em que: OF: Ordenação Final, PC: Prova de Conhecimentos, AP: Avaliação Psicológica, EPS: Entrevista Profissional de Selecção;

11.3 — 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, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11.4 — Opção por métodos de selecção nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da LVCR: A aplicação dos métodos de selecção previstos no alínea b) do ponto 11.3 do presente aviso destina-se aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, 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 caracterizadoras dos postos de trabalho para cujas ocupações o procedimento foi publicitado. Estes candidatos poderão afastar, por escrito no formulário tipo, a aplicação dos referidos métodos de selecção e optar pela aplicação dos métodos previstos alínea a) do mesmo ponto 11.3.

11.5 — De acordo com o n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, poderá utilizar-se faseamento dos métodos de selecção.

12) 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, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito, num prazo de 3 dias úteis.

13) A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página electrónica do Município.

14) A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público do edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada na página electrónica.

15) Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e ainda os critérios previstos nas actas dos júris, que definem os critérios de avaliação.

16) — Direito de participação: No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário aprovado por despacho do Ministro de Estado e das Finanças (Despacho n.º 11321/2009, de 29 de Abril, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de Maio, disponível no endereço electrónico desta entidade.

17) — Política de Igualdade: Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de Março, 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.

18) — Quotas de Emprego: De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

18.1 — Os candidatos devem declarar no formulário de candidatura em local próprio, para além dos meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, nos termos do diploma supramencionado.

19) — A duração do período experimental será nos termos do artigo 76.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), sendo o Júri do período experimental o designado para o procedimento concursal.

20) — Publicitação do Procedimento: o presente procedimento será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na página electrónica desta entidade (www.cm-cadaval.pt) e em jornal de expansão nacional, por extracto, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21) Composição do Júri:

Presidente: Dr.ª Paula Sofia Matias Franco, Chefe da Divisão de Planeamento Estratégico e Recursos Humanos

Vogais efectivos:

1.º- Sr.ª Maria da Conceição de Sá Coelho Bento, Assistente Técnica da Câmara Municipal de Cadaval, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º- Dr.ª Olga Maria Lopes Nobre, técnica superior (Gestão de Recursos Humanos) da Câmara Municipal de Cadaval

Vogais suplentes:

1.º- Sr.ª Ana Teresa Carriche Rodrigues Duarte, Assistente Técnica da Câmara Municipal de Cadaval

2.º- Dr.ª Cristina Maria Duarte Dias Gomez, técnica superior da Câmara Municipal de Cadaval

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

28 de Setembro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Aristides Lourenço Sécio*.

305179857

MUNICÍPIO DA CALHETA

Aviso n.º 19976/2011

Torno público para os devidos efeitos no âmbito dos poderes que me foram legalmente conferidos e ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2, artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e por meu Despacho n.º 16, datado de 19 de Agosto de 2011, nomeei de acordo com o estabelecido no artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, republicada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto e no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, o Técnico Superior Luis Manuel Batista de Sousa Furtado Pereira, para o cargo de direcção intermédia de 3.º grau, responsável pela Unidade Orgânica de Serviços Urbanos e Ambiente, com efeitos à data do despacho.

8 de Setembro de 2011. — O Presidente, *Aires António Fagundes Reis*.

305120758

MUNICÍPIO DE CAMINHA

Aviso n.º 19977/2011

Procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado de um técnico superior (DGUP/GPU) e um técnico superior (DAG) — da carreira geral de técnico superior; um técnico de informática estagiário (DAG/NI) — do grupo de pessoal técnico de informática; dois assistentes operacionais (DSC/NAAL) e cinco assistentes operacionais (DSC/SE) — da carreira geral de assistente operacional.

1 — Para os efeitos do disposto nos artigos 4.º e 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009 de 03 de Setembro, conjugado com o artigo 50.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e alínea a), do artigo 3.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, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Caminha, datada de 07 de Setembro de 2011, se encontram abertos pelo prazo de dez dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série, do *Diário da República*, nos termos do artigo 26.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, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de dez postos de trabalho assim designados no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal:

Procedimento Concursal a): um Técnico Superior (DGUP/GPU);
Procedimento Concursal b): um Técnico Superior (DAG);
Procedimento Concursal c): um Técnico de Informática (DAG/NI);
Procedimento Concursal d): dois Assistentes Operacionais (DSC/NAAL);
Procedimento Concursal e): cinco Assistentes Operacionais (DSC/SE);

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro;

3 — Nos termos das instruções da DGAEP, que assegura transitoriamente as funções da ECCRC, temporariamente fica dispensada a obrigatoriedade da consulta prévia a que se refere o n.º 1, do artigo 4.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, bem

como, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo;

4 — Posição remuneratória: o posicionamento remuneratório 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;

5 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos 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;

6 — Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou actividade: funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2, do artigo 49.º, da mesma lei, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional para o Técnico Superior; o grau 1, nível 1 para o Técnico de Informática e o grau 1 de complexidade funcional para o Assistente Operacional, nomeadamente:

Procedimento concursal a): elaborar e acompanhar candidaturas, definir e gerir metodologias adequadas para garantir o cumprimento temporal dos prazos de execução dos projectos co-financiados com empreitadas, informar os responsáveis pela execução física, execução financeira e comunicação e imagem dos projectos co-financiados, de todos os contratos de financiamento e adendas aos mesmos, manter actualizado o cadastro de correspondência do GGCF, cumprir o estabelecido no Sistema de Gestão da Qualidade face à sua função;

Procedimento concursal b): implementação e revisão do sistema de gestão da qualidade em todos os serviços do Município, para a promoção de actos inerentes à elaboração e formatação de documentos internos para a integração de medidas de modernização e simplificação administrativa assim como para o acompanhamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública;

Procedimento concursal c): acompanhamento a todos os utilizadores dos diversos serviços; consolidar todo o processo do portal, dar formação do mesmo aos utilizadores do Município e outras;

Procedimento concursal d): tarefas inerentes à realização de escavações arqueológicas, apoio à montagem e desmontagem de eventos culturais, romarias, bem como a realização de pequenas reparações nos edifícios municipais;

Procedimento concursal e): acompanhamento das crianças nas actividades educativas e ou ATL's, proporcionando-lhes ambiente adequado, controlando essas actividades e promovendo, nomeadamente, a adopção de atitudes e regras de higiene pessoal, boa conduta e segurança; vigilância das crianças durante o recreio; zelar pela conservação e higiene ambiental dos espaços e das instalações à sua responsabilidade, entre outras tarefas;

6.1 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que 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;

6.2 — O local de trabalho situa-se na área do Município de Caminha;

7 — Requisitos de admissão: os candidatos deverão cumprir rigorosamente os requisitos gerais e específicos até à data limite para a apresentação das candidaturas;

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

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição Convenção Internacional ou lei especial;

b) Ter 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 da vacinação obrigatória;

7.2 — Requisitos específicos:

Procedimento concursal a):

Nível habilitacional — grau 3;

Habilitações académicas e profissionais: Licenciatura em Sociologia;

Procedimento Concursal b):

Nível habilitacional — grau 3;

Habilitações académicas e profissionais: Licenciatura em Comércio Internacional;

Procedimento concursal c):

Habilitações académicas — curso tecnológico, curso das escolas profissionais ou curso que confira certificado de qualificação de nível III em áreas de informática;

Procedimento concursal d) e e):

Nível habilitacional — grau 1;

Habilitações académicas e profissionais: escolaridade obrigatória conforme a idade, nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 44.º, conjugado com o n.º 1, do artigo 51.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

7.3 — O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita e de acordo com os despachos do Sr.ª Presidente, datados de 12 de Setembro de 2011, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 4 e 6, do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a alínea g), n.º 3, do artigo 19.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;

7.4 — 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 desta Câmara Municipal, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publice o presente procedimento;

8 — Formalização de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário tipo, disponível no site da Câmara Municipal (www.cm-caminha.pt) e entregue pessoalmente na Secção de Atendimento ao Município, sito no Edifício Técnico — Administrativo ou remetido pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado, dirigido à Sr.ª Presidente da Câmara Municipal de Caminha, Praça Conselheiro Silva Torres, 4910-122 Caminha;

8.1 — Com o requerimento de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do Bilhete de Identidade e Cartão de Contribuinte ou Cartão de Cidadão;

b) Fotocópia do Certificado de Habilitações Literárias;

c) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente, fotocópia dos documentos comprovativos da frequência de acções de formação e experiência profissional, bem como documento comprovativo da avaliação de desempenho;

d) Declaração sob compromisso de honra da situação precisa, perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, previstos no artigo 8.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e descritos no ponto 7.1 do presente aviso;

e) Declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado (caso exista relação jurídica de emprego público), em que conste a natureza da RJEP, carreira/categoria em que se encontra inserido, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição das actividades/funções que actualmente executa, com a indicação da remuneração base mensal auferida;

8.2 — O formulário tipo se não estiver devidamente assinado será automaticamente excluído do procedimento concursal;

8.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico;

9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei;

10 — Métodos de Selecção: os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no processo de recrutamento são prova escrita de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de selecção;

10.1 — Prova Escrita de Conhecimentos: visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função e consistirá na realização de uma prova escrita, com carácter eliminatório, com consulta. A prova escrita terá a duração de 90 minutos, será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração final, de 40 %, envolvendo conhecimentos sobre a seguinte legislação:

Procedimento Concursal a), b), c), d) ee):

Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro — Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;

Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 05-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;

Constituição da República Portuguesa, na redacção da lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro — estabelece os regimes de vinculação, de carreira e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Conhecimentos específicos para o procedimento concursal a):

Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);

Regime Geral de aplicação do Fundo Europeu de Desenvolvimento Regional e do Fundo de Coesão (Regulamento Geral FEDER e Fundo de Coesão aprovado pela Comissão Ministerial de Coordenação do QREN, de 04 de Outubro de 2007, disponível em <http://www.gren.pt/download.php?id=491>, alterado pela versão aprovada pela Comissão Ministerial de Coordenação do QREN em 18 de Setembro de 2009, disponível em <http://www.gren.pt/download.php?id=1362>, com as alterações aprovadas pela Comissão Ministerial de Coordenação do QREN, em 20 de Abril de 2010, disponível em <http://www.gren.pt/download.php?id=1595>, e em 21 de Janeiro de 2011, disponível em <http://www.gren.pt/download.php?id=1937>;

Conhecimentos específicos para o procedimento concursal b):

Decreto-Lei n.º 321/2009, de 01 de Dezembro, aprova a Lei Orgânica do XVIII Governo Constitucional;

Conhecimentos específicos para o procedimento concursal c):

SIADAP (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 18/2009, de 04 de Setembro e Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de Fevereiro;

Decreto-Lei n.º 122/2000, de 04 de Julho — transpõe para a ordem jurídica interna a Directiva n.º 96/9/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março, relativa à protecção jurídica das bases de dados;

Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março — estabelece o estatuto das carreiras e funções específicas do pessoal de informática;

Conhecimentos específicos para o procedimento concursal e):

Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de Julho — estatuto específico de pessoal Técnico-Profissional, Administrativo e de Apoio Educativo dos Estabelecimentos Públicos de Educação Pré-Escolar e do Ensino Básico e Secundário, designado por pessoal não docente, alterado pelo Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de Julho;

10.2 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na prova escrita de conhecimento, consideram-se excluídos do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte;

10.3 — 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 valoração final é de 30 %;

10.4 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na avaliação psicológica consideram-se excluídos do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte;

10.4 — 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. Este método é 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 desta prova, para a valoração final, é de 30 %;

10.5 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na Entrevista Profissional de Selecção, consideram-se excluí-

dos do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte;

11 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em métodos de selecção aplicados, é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção. A ordenação final será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PEC \times 40 \%) + (AP \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção;

12 — De acordo com o n.º 2, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, excepto quando afastados por escrito, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, 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 caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. Para além dos métodos de selecção obrigatórios, será utilizado no recrutamento o seguinte método de selecção complementar: Entrevista Profissional de Selecção;

12.1 — A 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 procedimento concursal e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a 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.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na Avaliação Curricular consideram-se excluídos do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 40 %;

12.2 — 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, 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;

12.3 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na Entrevista de Avaliação de Competências consideram-se excluídos do procedimento concursal, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 30 %;

12.4 — 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. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valoração final, é de 30 %;

12.5 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na Entrevista Profissional de Selecção consideram-se excluídos do procedimento concursal;

13 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de selecção aplicados, é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção. A ordenação final será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 30 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção;

14 — Os métodos de selecção serão utilizados de forma faseada, dada a urgência na contratação do trabalhador, conforme despacho da Sr.ª Presidente da Câmara Municipal, datado de 12 de Setembro de 2011, sendo excluídos do procedimento concursal aqueles que obtiverem uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer método de selecção;

15 — Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar a prova escrita de conhecimentos ou a avaliação curricular, conforme disposto no n.º 4, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

16 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o previsto no artigo 35.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. Subsistindo o empate, a ordenação final dos candidatos será efectuada pelos candidatos que:

a) Tenham mais anos de experiência profissional na Administração Autárquica;

b) Tenham mais anos de experiência profissional comprovada na área de recrutamento;

17 — 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 do método, desde que o solicitem;

18 — Composição do Júri:

Procedimento concursal a): Presidente, Clara Sofia Pires Veiga Afonso, Técnica Superior; Vogais efectivos: Ivone da Conceição da Costa Marinho, Chefe de Divisão Administrativa e de Serviços Jurídicos, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ângela Maria Ribeiro Soares, Técnica Superior; Vogais suplentes: João Augusto da Cruz Brás, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística e Planeamento e Miguel Nuno Penteado Dias da Costa, Técnico Superior;

Procedimento concursal b): Presidente, Ivone da Conceição da Costa Marinho, Chefe de Divisão Administrativa e de Serviços Jurídicos; Vogais efectivos: Clara Sofia Pires Veiga Afonso, Técnica Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Joana Paula da Costa Campos, Técnica Superior; Vogais suplentes: Branca Maria Franco Pereira, técnica superior e Mónia Jeanne Pires Valente Duarte, Técnica Superior;

Procedimento Concursal c): Presidente, Irene de Fátima de Sá Pacheco, Especialista de Informática; Vogais efectivos: Pedro Nuno Alves de Oliveira, Técnico de Informática, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Teresa da Rocha Matos Carneiro, Coordenadora Técnica; Vogais suplentes: Andreia Gomes da Silva, Técnica Superior e Domingos Emanuel Araújo Leite da Silva Lopes, Director de Departamento de Administração Geral;

Procedimento concursal d): Presidente, João Paulo da Costa Marinho, Chefe de Equipa Multidisciplinar; Vogais efectivos: José Maria Costa da Silva, Encarregado Operacional, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Vitor Manuel Afonso Couchinho, Assistente Técnico; Vogais suplentes: Sérgio Manuel Borlido Cadilha, Técnico Superior e Ana Cristina Gavinho Melro, Assistente Técnica;

Procedimento concursal e): Presidente, João Paulo da Costa Marinho, Chefe de Equipa Multidisciplinar; Vogais efectivos: Maria de Fátima Gonçalves Azevedo, Técnica Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Vitor Manuel Afonso Couchinho, Assistente Técnico; Vogais suplentes: Ana Carolina Amorim Freire

Rodrigues, Assistente Operacional e Ana Cristina Gavinho Melro, Assistente Técnica;

19 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 30.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, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no referido artigo, para a realização de audiência dos interessados, nos termos do Código de Procedimento Administrativo;

20 — Os candidatos admitidos serão convocados através da notificação do dia, hora e local de realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no artigo 30.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;

21 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e as exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no n.º 1 e 3, do artigo 30.º e n.º 1 a 5, do artigo 31.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. 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;

22 — De acordo com o disposto no n.º 1, do artigo 19.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, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.pt) no primeiro dia útil seguinte à presente publicação e na página electrónica da Câmara Municipal de Caminha, por extracto, a partir da data da publicação no *Diário da República* e em Jornal de expansão nacional, também por extracto, no prazo máximo de 3 dias contados da mesma data;

23 — Em cumprimento do disposto no n.º 1, do artigo 4.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, em conjugação com o n.º 3, do artigo 3.º, do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 % têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal;

24 — Para efeitos de admissão a procedimento concursal, os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar no requerimento de admissão as respectivas capacidades de comunicação e expressão;

25 — 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.

13 de Setembro de 2011. — A Presidente da Câmara, *Júlia Paula Pires Pereira da Costa*, Dr.ª

305139778

MUNICÍPIO DE CAMPO MAIOR

Aviso n.º 19978/2011

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho para carreira/categoria de assistente técnico em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º e alínea b) dos n.ºs 1, 3 e 4 do artigo 7.º e artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril e tendo o Município de Campo Maior, presente a dispensa temporária de obrigatoriedade da consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conforme informação extraída das FAQ da DGAEP, torna público que, na sequência de deliberação favorável do órgão executivo de 14 de Setembro de 2011, e do despacho do Senhor Presidente da Câmara de 15 de Setembro de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira de Assistente Técnico (Técnico Profissional de Animação Sociocultural).

1 — Local de trabalho: Área do Município de Campo Maior.

2 — Caracterização do posto de trabalho:

O posto de trabalho corresponde ao exercício de funções previstas na categoria de Assistente Técnico, cuja área de actividade se desenrola no âmbito das funções de Técnico Profissional de Animação Sociocultural competindo-lhe designadamente: planear e implementar, projectos de