

Bibliografia:

Távora, Fernando. 1962. da Organização do espaço. (Porto: FAUP Publicações, 1999)

Nota: é permitida a consulta aos diplomas acima referidos.

9 — Avaliação Psicológica:

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30 %, 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 referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método será efetuada de acordo com o estabelecido no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/209, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, sendo remetidos os resultados aos membros do júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. 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 respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4.

10 — A Entrevista Profissional de Seleção: com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 30 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

11 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala da 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de Candidatos Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em 7-A)

$$CF = (0,40 * AC) + (0,30 * EAC) + (0,30 * EPS)$$

Candidatos nas situações descritas em 7-B)

$$CF = (0,40 * PC) + (0,30 * AP) + (0,30 * EPS)$$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

ou,

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram -se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Critérios de desempate: Em igualdade de classificação aplicam -se os critérios de desempate previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

12 — Constituição do júri:

Presidente — Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira, Chefe de Divisão de Estudos e Planeamento;

Vogais efetivos — Dr. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira e o Dr. Jorge Manuel Oliveira Sousa Araújo, Técnico Superior de Design de Ambientes, trabalhador designado pela Câmara Municipal de Viana do Castelo.

Vogais suplentes — Dr.ª Alexandra Maria Pinheiro de Matos Pereira Esteves, técnica superior e Dr.ª Filomena Mimoso da Silva, Técnica Superior.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.

13 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do

procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que as mesmas solicitadas, por escrito.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município: www.cm-pontedelima.pt.

15 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas no GAM (Gabinete de Atendimento ao Município) e disponibilizadas na sua página eletrónica.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria 83-A/2009, alterada pela Portaria 145-A/2001, de 6 de abril e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1, do artigo 30.º, da portaria 145-A/2011, de 6 de abril, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18 — As funções correspondentes ao posto de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Ponte de Lima, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19 — O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar será definido de acordo com o disposto no artigo 33.º -B, da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro de 2011.

20 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Ponte de Lima.

21 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

22 — Nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º, do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

23 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Pública (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Ponte de Lima e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

24 — É dispensada temporariamente consulta à Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitivamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página eletrónica oficial que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

9 de outubro de 2012. — O Presidente da Câmara Municipal, *Victor Manuel Alves Mendes*, Eng.

306447296

Aviso n.º 14100/2012

Abertura de Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado — 1 Assistente Técnico

1 — Para efeitos do disposto no artigo 50.º e nos artigos 6.º e 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e em cumprimento do disposto no artigo 19.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por deliberação de Câmara Municipal de 3 de setembro de 2012 e por despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 10 de outubro de 2012, que autorizou o recrutamento excecional de trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo

determinado, de um Assistente Técnico, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Técnico — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

3 — Requisitos de admissão: podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial, que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artigo 8.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

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 daqueles que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

12.º ano de escolaridade, conforme caracterização no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Lima, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares de categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho: Assistente Técnico — o descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Lima, onde desenvolve funções, que se enquadram em diretivas gerais de dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, processamento, pessoal e aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços; executa predominantemente as seguintes tarefas: assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; assegura trabalhos de processamento de texto; trata informação, recolhendo e efetuando tratamentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quando ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes: recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneiro; recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente; organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; participa, quando for caso disso, em operações de lançamento.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio, de utilização obrigatória, disponível no Gabinete de Atendimento ao Município e na página eletrónica desta autarquia, endereço www.cm-pontedelima.pt e ser entregue presencialmente ou remetido por correio registado com aviso de receção, até ao prazo indicado, para Câmara Municipal de Ponte de Lima, Praça da República, 4990-062 Ponte de Lima.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Fotocópia bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;

c) Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, descrição das funções efetivamente exercidas;

d) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, onde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por

fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de seleção aplicáveis:

Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e serão aplicados da seguinte forma:

A) candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

- 1) Avaliação Curricular (AC)
- 2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- 3) Entrevista Profissional de seleção (EPS)

B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas;

- 4) Prova de conhecimentos (PC)
- 5) Avaliação Psicológica (AP)
- 6) Entrevista Profissional de seleção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

7.1 — Avaliação Curricular (AC) — com uma ponderação de 40 %, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes:

Habilitações Académicas (HA);
Formação profissional (FP);
Experiência Profissional (EP);
Avaliação de Desempenho (AD)

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HAB + FP + EP + AD)/(4)$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica — onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade ou grau que lhe seja equiparado) nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores

Habilitações académicas de grau superior ao exigido para a candidatura — 20 valores

FP = Formação profissional — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades creditadas, até ao valor máximo de 20 valores:

Sem ações de formação — 0 valores;
Ações de formação com duração ≤ a 35 horas — 1 valor/cada ação;
Ações de formação com duração > a 35 horas e < a 100 horas — 2 valores/cada ação;
Ações de formação com duração ≥ a 100 horas — 3 valores/cada ação;

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades relacionadas com o conteúdo funcional:

Inferior a 1 ano — 0 valores;
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valor;
Igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos — 5 valores;
Igual ou superior a 6 anos e inferior a 10 anos — 10 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 15 valores;
Igual ou superior a 15 anos — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação de desempenho — em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março de Decreto regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio:

Desempenho insuficiente — 4 valores;
Desempenho de necessita desenvolvimento — 8 valores;
Desempenho bom — 14 valores;
Desempenho muito bom — 18 valores;
Desempenho excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Desempenho inadequado — 5 valores;
Desempenho adequado — 12 valores;
Desempenho relevante — 18 valores;
Desempenho excelente — 20 valores.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

7.2 — Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 30 %, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.3 — Entrevista profissional de seleção, com uma ponderação de 30 %, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

8 — Prova de Conhecimentos (PC): com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções: A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de Conhecimentos:

1 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, revista pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, e retificada nos termos das Declarações de Retificação n.ºs 4/2002 e 9/2002);

2 — Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro);

3 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro);

4 — Legislação SIADAP Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Decreto Regulamentar 18/2009 de 04 de setembro;

5 — Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro);

Nota: é permitida a consulta aos diplomas acima referidos.

9 — Avaliação Psicológica:

A avaliação psicológica, com uma ponderação de 30 %, 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 referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método será efetuada de acordo com o estabelecido no artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/209, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, sendo remetidos os resultados aos membros do júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. 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 respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

10 — A Entrevista Profissional de Seleção: com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 30 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência e aspetos de natureza comportamental evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

11 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala da 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de Candidatos Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em 7 — A)

$$CF = (0,40 * AC) + (0,30 * EAC) + (0,30 * EPS)$$

Candidatos nas situações descritas em 7-B)

$$CF = (0,40 * PC) + (0,30 * AP) + (0,30 * EPS)$$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

ou

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram -se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Crítérios de desempate: Em igualdade de classificação aplicam -se os critérios de desempate previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

12 — Constituição do júri:

Presidente — Eng.º Afonso da Rocha Barbosa, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos;

Vogais efetivos — Dr. Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe da DAF e Eng.º Gonçalo Miguel Libório Pereira Rodrigues, Técnico Superior;

Vogais suplentes — Eng.ª Eva da Silva Barbosa, Técnica Superior, Dr.ª Alexandra Maria Pinheiro de Matos Pereira Esteves, Técnica Superior.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.

13 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que as mesmas solicitadas, por escrito.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município: www.cm-pontedelima.pt.

15 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas no GAM (Gabinete de Atendimento ao Município) e disponibilizadas na sua página eletrónica.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação nos termos previstos no ar-

tigo 32.º da Portaria 83-A/2009, alterada pela Portaria 145-A/2001, de 6 de abril e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1, do artigo 30.º, da portaria 145-A/2011, de 6 de abril, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18 — As funções correspondentes ao posto de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Ponte de Lima, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19 — O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar será definido de acordo com o disposto no artigo 33.º -B, da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro de 2011.

20 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Ponte de Lima.

21 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

22 — Nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º, do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

23 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Pública (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Ponte de Lima e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

24 — É dispensada temporariamente consulta à Direção Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página eletrónica oficial que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

10 de outubro de 2012. — O Presidente da Câmara Municipal, *Victor Manuel Alves Mendes*, Eng.

306449467

MUNICÍPIO DE VAGOS

Aviso n.º 14101/2012

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, torna-se público a cessação da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, dos seguintes trabalhadores desta autarquia:

António Manuel Valdevinos Oliveira, com a categoria de Assistente Operacional, colocado entre a 6.ª e a 7.ª posição remuneratória e entre o 6.º e 7.º nível, correspondente ao vencimento de 782,68€, desligado do serviço a partir de 01 de junho de 2012, por motivo de aposentação;

Belmiro Simões Almeida, com a categoria de Assistente Operacional, colocado entre a 5.ª e a 6.ª posição remuneratória e entre o 5.º e 6.º nível, correspondente ao vencimento de 700,29€, desligado do serviço a partir de 01 de julho de 2012, por motivo de aposentação;

Eugénia Anjos Silva, com a categoria de Assistente Operacional, colocada entre a 1.ª e a 2.ª posição remuneratória e entre o 1.º e 2.º nível, correspondente ao vencimento de 485,00€, desligada do serviço a partir do dia 24 de julho, por motivo de exoneração;

Júlio Tadeu Caetano Costa, com a categoria de Assistente Operacional, colocado entre a 6.ª e 7.ª posição remuneratória e entre o 6.º e 7.º nível, correspondente ao vencimento de 782,68€, desligado do serviço a partir de 01 de agosto de 2012, por motivo de aposentação;

28 de setembro de 2012. — O Vereador do Pelouro dos RH, *Dr. Marco António Ferreira Domingues*.

306422777

MUNICÍPIO DE VILA FRANCA DE XIRA

Aviso n.º 14102/2012

Abertura de procedimentos concursais comuns para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — De acordo com o disposto no artigo 50.º da LVCR, aplicada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, conjugado com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, com a redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, torna-se público que, sob proposta da Câmara Municipal, efetuada nos termos do artigo 46.º da Lei n.º 64-B/2011 (LOE — Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2012), e autorização da Assembleia Municipal, de 11 de setembro de 2012, irá proceder-se à abertura de procedimentos concursais comuns para recrutamento e preenchimento, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, para os seguintes postos de trabalho:

Refª A — Um lugar de Técnico Superior (área de Economia e Gestão);
Refª B — Um lugar de Assistente Técnico (generalista);

2 — Prazo de validade — Estes procedimentos concursais são válidos para o preenchimento dos postos de trabalho em causa e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009.

3 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

4 — Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

5 — A consulta à DGAEP, nos termos do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, encontra-se temporariamente dispensada, até à publicação do primeiro procedimento concursal para constituição de reservas.

6 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 (LVCR); Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07; Lei n.º 59/2008, de 11/09, (RCTFP); Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12; Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09; Lei n.º 55-A/2010, de 31/12; Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04 e 64-B/2011, de 30/12.

7 — Local de trabalho — O local de trabalho é toda a área do Município de Vila Franca de Xira.

8 — Determinação do posicionamento remuneratório — O posicionamento remuneratório, obedecerá ao disposto no artigo 55.º da LVCR, conjugado com artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, que se mantém em vigor, nos termos do artigo 20.º da Lei n.º 64-B/2011, sendo que para a Refª A, a posição remuneratória de referência é a 2.ª, nível 15, da carreira Técnica Superior, a que corresponde o valor de 1 201,48 €, da Tabela Salarial Única e para a Refª B, é a 1.ª, nível 5, da carreira de Assistente Técnico, a que corresponde o valor é de 683,13 €, da Tabela Salarial Única.

9 — Caracterização dos postos de trabalho

9.1 — O titular do posto de trabalho da carreira técnica superior (Refª A), para além das funções constantes do mapa anexo à Lei n.º 12-A/2008, grau 3 de complexidade funcional, irá também desempenhar as seguintes tarefas: organizar informação sobre sistemas de apoio e incentivos à Câmara (fundos comunitários e outros); estudar, propor e acompanhar os projetos de candidatura do município aos diferentes financiamentos; apoiar a organização dos processos de aquisição e contratação; produzir informação para a gestão e elaboração de relatórios de execução; apoiar na elaboração das grandes opções do plano e orçamento, bem como nas respetivas revisões e alterações; apoiar na organização dos processos inerentes à execução do orçamento, elaborando relatórios periódicos e ou previstos em legislação; apoiar na organização dos documentos de prestação de contas das Autarquias Locais; elaborar estudos que fundamentem decisões relativas a operações financeiras (aplicações financeiras, empréstimos, outras); análise de estudos de viabilidade e de avaliação de projetos de investimentos;

9.2 — O titular do posto de trabalho da carreira de Assistente Técnico (Refª B), para além das funções constantes do mapa anexo à Lei n.º 12-A/2008, grau 2 de complexidade funcional, irá também desempenhar outras, designadamente: receção e atendimento ao público nos equipamentos desportivos municipais; vigilância do plano de água, tratamento de água e monitorização dos equipamentos eletromecânicos