

ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado — 8 valores;  
Desempenho Adequado — 15 valores;  
Desempenho Relevante — 20 valores.

2.ª fase — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente 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 diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a 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.

3.ª fase — Entrevista Profissional de Seleção (EPS), é pública e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliado segundo os níveis de classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.1 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = ((AC \times 0,30) + (EAC \times 0,40) + (EPS \times 0,30))$$

em que:

OF = Ordenação Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

12 — Constituição do júri — o Júri terá a seguinte composição:

Presidente — Eng.º António Eduardo Jorge Morgado, diretor de Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente.

Vogais efetivos: Eng.º Nuno Alexandre Branquinho Pinto, chefe de Divisão de Obras Municipais e António de Jesus Nogueira Nevado, encarregado geral operacional.

Vogais suplentes: Eng.º Mário Fernandes Pereira, técnico superior e Eng.º Filipe Nuno Coelho Jorge, dirigente intermédio de 3.º grau.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos legais por Eng.º Nuno Alexandre Branquinho Pinto.

13 — Regime do período experimental: O Júri do procedimento concursal, é simultaneamente o júri do período experimental.

13.1 — Período experimental para assistente operacional — nos termos da alínea *a*), n.º 1 do artigo 76.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11/09 (RCTFP).

14 — Assiste, ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata das reuniões do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

16 — A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, conjugado com o n.º 2 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

17 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações do Município de Vila Nova de Foz Côa, disponibilizada na página eletrónica e publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicação, conforme dispõe o n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação.

18 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89,

de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

19 — Exclusão e notificação dos candidatos — os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local da realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações do Município de Vila Nova de Foz Côa e disponibilizada na página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*), ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra citada.

20 — É reservada a quota de emprego (candidatos com deficiência) nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

21 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, o presente aviso será publicado integralmente na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://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 Vila Nova de Foz Côa e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

22 — As falsas declarações são punidas nos termos da lei.

20 de março de 2014. — O Presidente da Câmara, *Engenheiro Gustavo de Sousa Duarte*.

307709057

#### Aviso n.º 4389/2014

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior da área funcional de gestão de recursos humanos.**

Para efeitos do disposto no artigo 50.º e n.º 2 e 3 do artigo 6 ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações das Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, conjugado com a alínea *a*), artigo 3.º, e artigos 4.º e 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, torna-se público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal tomada na reunião de 18/02/2014, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior da área funcional de gestão de recursos humanos, constante no mapa de pessoal do Município de Vila Nova de Foz Côa, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas de recrutamento no próprio organismo, ficando ainda, temporariamente, dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por não se encontrar constituída e em funcionamento, nos termos dos artigos 41.º e seguintes e dado que a Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, só entrar em vigor 30 dias após a sua publicação.

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.

1 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho acima referidos e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

2 — Local de trabalho — o local de trabalho situa-se na área do Município de Vila Nova de Foz Côa.

3 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27/02; com as alterações das Leis n.ºs 64-A/2008, de 31/12; 3-B/2010, de 28/04; 34/2010, de 2/09; 55-A/2010, de 31/12; 64-B/2011, de 30/12; 66-B/2012, de 31/12 e 66/2012, de 31/12, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07; Lei n.º 59/2008, de 11/09; com as alterações da lei n.º 3-B/2010, de 28/04; Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17/11; Lei n.º 64-B/2012, de 30/12 e Lei n.º 66/2012, de 31/12; Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04 e Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09.

4 — Caracterização do posto de trabalho em função da atribuição, competência ou atividade, conforme mapa de pessoal:

Orienta e ou realiza estudos no domínio da análise, qualificação e hierarquização de funções, definição de perfis e carreiras profissionais; Desenvolve ações e procedimentos relativos à manutenção atualizada dos mapas orgânicos de pessoal; Analisa e supervisa a adequada aplicação da política salarial e propõe esquemas de motivação e incentivos; Estuda propostas de alterações de estruturas e procedimentos organizativos e propõe soluções que concorrem para a otimização dos processos de trabalho e adequado aproveitamento das capacidades humanas; Supervisa e ou realiza a gestão previsional dos efetivos através da apreciação das capacidades atuais, potenciais dos desempenhos, alterações organizativas previsíveis e análise da rotatividade do pessoal, a fim de obter a disponibilidade das pessoas face às necessidades; Supervisa a aplicação das normas respeitantes à política de recrutamento e seleção; Propõe e assegura a aplicação dos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, acolhimento e integração mais adequada à organização e dinâmica das carreiras; Promove a orientação e o aconselhamento profissional com vista à melhor utilização dos recursos humanos; colabora no diagnóstico das necessidades de formação, tendo em consideração as informações provenientes da apreciação de capacidades e desempenho e gestão previsional global.

4.1 — A descrição de 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 27/02.

5 — Posicionamento remuneratório: — De acordo com o estabelecido na alínea a) do n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, a posição remuneratória será negociada imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites previstos no artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31/12, com referência à 2.ª posição remuneratória da categoria de Técnico Superior e ao nível 15 da Tabela Remuneratória Única — 1.201,48€, nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

6 — Requisitos de Admissão

6.1 — Requisitos gerais: previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

6.2 — Requisitos de vínculo: sejam detentores/as de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

6.3 — Requisitos específicos:

6.3.1 — Nível habilitacional: — licenciatura em gestão de recursos humanos;

6.3.2 — Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.3.3 — 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 do órgão ou serviço idêntico aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

7 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o formulário de requerimento disponível nos serviços administrativos e na página eletrónica desta autarquia em [www.cm-fozcoa.pt](http://www.cm-fozcoa.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Foz Côa, em papel formato A4, entregue pessoalmente nos serviços administrativos, dentro do horário de expediente ou remeter pelo correio, registado e com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para abertura do procedimento concursal, para Município de Vila Nova de Foz Côa — Praça do Município — 5150 — 642 Vila Nova de Foz Côa;

7.1 — Dos requerimentos de admissão deverão constar os seguintes elementos:

- a) Identificação completa (nome, nacionalidade, data de nascimento, número de identificação fiscal, residência, código postal, telefone, telemóvel e endereço eletrónico);
- b) Habilitações literárias;
- c) Designação do procedimento concursal a que se candidata, referindo o número e data do *Diário da República* onde se publica o presente aviso;
- 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 6 do presente aviso, bem como os demais factos constantes na candidatura;
- e) Identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira/ categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;
- f) Menção por escrito, caso opte pelos métodos de seleção descritos no ponto 9 deste aviso, para os candidatos que preencham os requisitos aí descritos.

7.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

7.3 — Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

- a) 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 das ações e da experiência profissional bem como do documento comprovativo da avaliação do desempenho (apenas para candidatos que se enquadrem nos requisitos previstos no ponto 9 deste aviso e optem por esses métodos de seleção);
- b) Fotocópia do Certificado comprovativo das habilitações literárias;
- c) Documento comprovativo dos elementos que, eventualmente, tiverem sido especificados no requerimento de admissão ao concurso como relevantes para apreciação do seu mérito;
- d) Fotocópia do Bilhete de Identidade e número de identificação fiscal ou Cartão de Cidadão;
- e) Declaração comprovativa do exercício de funções inerentes à área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, emitido pelo serviço respetivo (experiência profissional);
- f) Declaração comprovativa de que é detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, passada pela entidade empregadora.

7.4 — Nos termos do n.º 7 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos que exerçam funções ao serviço do Município de Vila Nova de Foz Côa ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, para tanto, deverão declará-lo no requerimento.

7.5 — No requerimento de candidatura, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, sob compromisso de honra:

- a) O grau de incapacidade;
- b) O tipo de deficiência;
- c) Mencionar os meios de comunicação e expressão a utilizar no processo de seleção.

8 — Métodos de seleção serão constituídos por 2 provas, sendo cada uma de caráter eliminatório, ficando em condições de aceder a prova seguinte os candidatos que ficaram aprovados na anterior, a convocação para as provas será efetuada através de ofício registado.

1.ª fase

Prova Teórica Escrita de Conhecimento (PTEC), terá a duração de 1H30, com consulta e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores e versará sobre o seguinte programa.

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);

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e aplicada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro;

Código do Procedimento Administrativo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, na redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

SIADAP Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro.

### 2.ª fase

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), é pública e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliado segundo os níveis de classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

8.1 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PPC \times 0,70) + (EPS \times 0,30)$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

9 — Os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria a que o procedimento concursal se refere 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 atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto, os métodos de seleção serão constituídos por 2 provas, sendo cada uma de caráter eliminatório, ficando em condições de aceder a prova seguinte os candidatos que ficaram aprovados na anterior, a convocação para as provas será efetuada através de uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30 da Portaria 83-A/2009, de 22/01, exceto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 2, do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

1.ª fase — A Avaliação curricular (AC), calculada pela média aritmética dos quatro fatores componentes, tem por objetivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes fatores: Habilitações Académicas de Base (HAB), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

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

sendo:

HAB — Habilitações Académicas de Base

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de Desempenho

Habilitações académicas de base:

Habilitação de grau exigido à candidatura — 14 valores

Habilitação de grau superior ao exigido à candidatura — 16 valores

Formação profissional — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

$$FP = (CF+AC)/2 \text{ [até ao limite de 20 valores]}$$

FP — Formação profissional;

CF — Cursos de formação

Cada período de 1 dia ou de 6 horas é atribuído 1 valor;

AC — Ações de formação

Cada período de 1 dia ou de 6 horas é atribuído 0,5 valores;

Apenas serão consideradas as ações de formação de duração igual ou superior de 1 dia ou 6 horas.

Experiência profissional — Apenas será ponderada o exercício efetivo de funções em qualquer serviço da Administração Pública, sendo a classificação obtida por aferição tanto dos anos de experiência (avaliação quantitativa) como das tarefas desempenhadas (avaliação qualitativa), de acordo com a seguinte fórmula:

$$EP = (AQT + 2AQL)/3,$$

em que:

Avaliação Quantitativa (AQT)

Sem experiência profissional ou inferior a 2 anos — 0 valores;

Experiência  $\geq$  a 2 anos e  $<$  a 5 anos — 10 valores;

Experiência  $\geq$  a 5 anos e  $<$  a 9 anos — 14 valores;

Experiência  $\geq$  a 9 anos e  $<$  a 12 anos — 16 valores;

Experiência superior a 12 anos — 20 valores.

Avaliação Qualitativa (AQL) apenas é considerada a experiência caracterizadora do posto de trabalho

Sem experiência de trabalho ou  $<$  3 — 0 valores;

Experiência  $\geq$  a 3 anos e  $<$  a 5 — 10 valores;

Experiência  $\geq$  a 5 anos e  $<$  9 — 14 valores;

Experiência  $\geq$  a 9 anos e  $<$  a 13 anos — 16 valores;

Experiência superior a 13 anos — 20 valores.

Avaliação do 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 atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho Inadequado — 8 valores;

Desempenho Adequado — 15 valores;

Desempenho Relevante — 20 valores.

2.ª fase — Entrevista Profissional de Seleção (EPS), é pública e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliado segundo os níveis de classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.1 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = ((AC \times 0,30) + (EPS \times 0,30))$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

10 — Constituição do júri — o Júri terá a seguinte composição:

Presidente — João Carlos Peralta Maurício, chefe da divisão administrativa e financeira.

Vogais efetivos: Dr.ª Ana Cristina Inteiro Guindeira, técnica superior e Dr.ª Laura do Céu Afonso Garcia Costa, Técnica superior.

Vogais suplentes: Eng.º António Eduardo Jorge Morgado, diretor de Departamento de Obras, Urbanismo e Meio Ambiente, Eng.º Nuno Alexandre Branquinho Pinto, chefe de Divisão de Obras Municipais.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos legais por Dr.ª Ana Cristina Inteiro Guindeira, técnica superior.

11 — Regime do período experimental: O Júri do procedimento concursal, é simultaneamente o júri do período experimental.

11.1 — Período experimental para Técnico Superior — nos termos da alínea c), n.º 1 do artigo 76.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11/09 (RCTFP).

12 — Assiste, ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13 — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de seleção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respetivas fórmulas classificativas, constam de ata das reuniões do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

14 — A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, conjugado com o n.º 2 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

15 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de Vila Nova de Foz Côa, disponibilizada na página eletrónica e publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicação, conforme dispõe o n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação.

16 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas

circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

17 — Exclusão e notificação dos candidatos — os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local da realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, e por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Vila Nova de Foz Côa e disponibilizada na página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra citada.

18 — É reservada a quota de emprego (candidatos com deficiência) nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, o presente aviso será publicitado integralmente na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte ao da sua publicação no *Diário da República*, bem como na página eletrónica do Município de Vila Nova de Foz Côa e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

20 — As falsas declarações são punidas nos termos da lei.

20 de março de 2014. — O Presidente da Câmara Municipal, *Engenheiro Gustavo de Sousa Duarte*.

307709138

## MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA

### Aviso n.º 4390/2014

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação e em conformidade com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, na sequência da proposta do presidente aprovada pelo órgão executivo em 19 de dezembro de 2013 e pelo órgão deliberativo em 26 de dezembro de 2013, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série, [www.dre.pt](http://www.dre.pt), procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado tendo em vista a ocupação de 44 postos de trabalho na carreira geral de assistente técnico, previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal.

2 — Legislação aplicável:

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro na sua atual redação, aplicado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, com as necessárias alterações;

Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, na sua atual redação;

Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de julho.

3 — Local de trabalho: Município de Vila Nova de Gaia.

Proc. 01/2014 — 44 postos de trabalho para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de assistente técnico.

Caracterização dos postos de trabalho: funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos domínios de atuação dos serviços.

4 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento neste organismo, não tendo sido efetuada consulta prévia à ECCRC, por ter sido considerada temporariamente dispensada, uma vez que ainda não entrou em vigor o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

5 — Âmbito do recrutamento: efetua-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida conforme o disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação.

5.1 — Podem ainda candidatar-se, nos termos do artigo 62.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, os trabalhadores com acordo de cedência de interesse público celebrado com o Município de Vila Nova de Gaia e a Empresa Gaianima, Equipamentos Municipais, EEM.

6 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho a ocupar (44) e para os efeitos do previsto no n.º 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 6 de abril.

7 — Requisitos de admissão:

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

*a)* Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, Convenção Internacional ou lei especial;

*b)* Ter 18 anos de idade completos;

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

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

*e)* Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

7.2 — Nível habilitacional exigido: 12.º ano de escolaridade, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

8 — Dando cumprimento ao disposto na alínea *l)* do 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 6 de abril, 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 idêntico aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Remuneração: o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados obedecerá ao disposto no artigo 55.º da LVCR, conjugado com o disposto no artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, nos termos previstos na tabela única — assistente técnico, € 683,13, correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível 5 da tabela remuneratória única.

10 — Forma e prazo de apresentação da candidatura:

10.1 — Formalização — as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário de candidatura — com logótipo da entidade — de utilização obrigatória (sob pena de exclusão), conforme despacho n.º 11321/2009, de 8 de maio, a obter na Divisão Municipal de Recursos Humanos e Segurança e Saúde no Trabalho, ou através da página eletrónica [www.cm-gaia.pt](http://www.cm-gaia.pt). Serviços — requerimentos (n.º 537), em suporte de papel, entregues pessoalmente no Gabinete de Atendimento ao Município, sito no Edifício dos Paços do Concelho, ou através de correio registado com aviso de receção, endereçados ao Gabinete de Atendimento ao Município da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia, Avenida da República, 4430-017 Vila Nova de Gaia.

10.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

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

*a)* Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado;

*b)* Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias;

*c)* Fotocópia legível do bilhete de identidade, do número identificação fiscal ou cartão do cidadão;

*d)* Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas e ministradas de onde conste a data de realização e duração das mesmas;

*e)* Declaração emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, devidamente atualizada (reportada ao 1.º dia útil estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das atividades/funções que executa, indicação qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos três anos consecutivos, desde que atribuída nos termos de SIADAP e identificação da remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

10.4 — Os candidatos que sejam trabalhadores com vínculo à Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia estão dispensados de apresentar a declaração referida na alínea *e)* do número anterior, bem como dos comprovativos a que se referem as alíneas *b)* e *d)* desde que expressamente