Aviso n.º 17157/2010

Procedimento concursal comum para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Para efeitos do disposto nos n.os 2 e 3 do artigo 6.º, artigos 50.º a 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, torna-se público que por despacho da Vereadora de Administração e Finanças datado de 2010/08/04 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para preenchimento de 2 postos de trabalho da carreira e categoria de assistente operacional (vigilantes) na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e em virtude de não ter sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Código de Procedimento Administrativo.

4 — Âmbito do recrutamento: nos termos do n.º 4.º do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida; contudo, nos termos do n.º 6, do mencionado artigo 6.º, conjugado com a alínea *g*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

5 — Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área do Município de Tavira.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Aos assistentes operacionais (vigilantes) compete a tarefa de acompanhar, vigiar e zelar pela segurança das crianças durante o transporte colectivo.

7 — Remuneração: o posicionamento remuneratório será objecto de negociação nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Requisitos de admissão: ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1 de acordo com o previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

9 — Atento ao disposto no artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, exceptuando os que se encontrem em mobilidade especial, conforme o disposto na alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível na secção de recursos humanos e na página electrónica do Município (www.cm-Tavira.pt), podendo ser entregues pessoalmente na Secção de Recursos Humanos, ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Tavira, Praça da República, 8800-951 Tavira, expedidas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

10.2 — Os formulários deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

Bilhete de Identidade ou Cartão do Cidadão (fotocópia);
Cartão de Identificação Fiscal (fotocópia);
Certificado de habilitações literárias (fotocópia);
Curriculum vitae datado e assinado;
Certificados comprovativos de formação profissional (fotocópia);
Declaração onde conste a referência à relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como à carreira e categoria, actividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções.
Certificado de Registo Criminal.

10.3 — Os candidatos que exerçam funções no Município, para o quais é aberto o presente procedimento concursal, estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que, expressamente, refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, nesses casos, o júri do concurso solicitará oficiosamente os mesmos ao respectivo serviço de recursos humanos.

11 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

11.1 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos serão punidas nos termos da lei.

11.2 — 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.

11.3 — Para efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, 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 qualquer outra preferência legal.

11.4 — Para efeitos de admissão a concurso, 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.

É dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

12 — Métodos de selecção: Nos termos do no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, e dos artigos 6.º, n.º 1, 9.º e 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

12.1 — A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, assume a forma oral, sem consulta, revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 30 minutos.

A legislação sobre a qual versará a Prova de Conhecimentos (PC) é a seguinte: Transporte Colectivo de Crianças (Lei n.º 13/2006, de 17 de Abril); Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro) e Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro).

12.2 — A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica (AP) é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.3 — Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e caso não tenha exercido o direito de opção pelos métodos anteriores, os métodos de selecção são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

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

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) — onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) — onde será ponderada a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) — relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

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

Os critérios da avaliação curricular, constam da acta de reunião do júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

12.5 — A Entrevista de Avaliação das 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 e deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) — é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. Ao guião da entrevista estará associado uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

12.6 — A Ordenação Final — será a resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção:

1 — $OF = [(PC \times 60\%) + (AP \times 40\%)]$
2 — $OF = [(AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)]$

em que:

OF = Ordenação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

12.7 — Nos termos dos n.os 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, cada um dos métodos de selecção bem como cada uma das fases que comportem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

12.8 — De conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 e sem prejuízo do disposto no ponto 12.9, por razões de celeridade, em virtude da urgência do recrutamento em causa, os métodos de selecção serão utilizados faseadamente, da seguinte forma:

Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

Aplicação do segundo método apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de 50 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico -funcional, até à satisfação da necessidade;

Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam a necessidade que deu origem à publicitação do presente procedimento concursal.

12.9 — Excepcionalmente e, designadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório os definidos nas alíneas *a*) dos n.os 1 ou 2 do art. 53 da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2.

13 — Composição do júri:

Presidente — Francisco Herculano Pessanha de Carvalho, Chefe de Divisão de Trânsito e Mobilidade;

Vogais efectivos: António Manuel Pereira Costa, Coordenador Técnico que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Filomena Maria Pinto Leal Santos Peleja, Coordenadora Técnica;

Vogais suplentes: Eurico Manuel Domingos da Palma, Chefe da Divisão de Acção Social e Ana Margarida do Nascimento Catarino, Técnica Superior.

14 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, desde que as solicitem.

15 — Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão notificados nos termos e 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 de Janeiro.

16 — A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos do método de selecção Avaliação Curricular.

16.1 — Critério de desempate — em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1.

17 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação do método de selecção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17.1 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, será publicitada nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar 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.

Paços do Município de Tavira, 20 de Agosto de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Jorge Botelho.*

303620662

MUNICÍPIO DE VILA DO CONDE

Aviso n.º 17158/2010

Lista Unitária de Ordenação Final

A Câmara Municipal de Vila do Conde torna público que relativamente ao procedimento concursal comum de contratação de Professores de Actividade Física e Desportiva, Inglês, Expressões Plásticas e Música, em regime de contrato a termo resolutivo certo, a tempo parcial, publicado na 2.ª série do *Diário da República,* n.º 133, de 12 de Julho de 2010, se encontra afixada na Divisão de Recursos Humanos e na página da Internet da autarquia, aviso onde consta a lista de ordenação final dos candidatos.

Mais se informa que atendendo ao número elevado de candidatos ao procedimento concursal e à urgência do mesmo, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22/1, devidamente conjugado com o n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2, foi aplicado apenas a Avaliação Curricular como método único de Selecção. Nos termos previstos no n.º 1 do artigo 36.º da Portaria supracitada, o prazo para os interessados se pronunciarem, é contado a partir da data de publicação do presente aviso.

Paços do Concelho, 24 de Agosto de 2010. — O Presidente da Câmara, *Mário de Almeida,* engenheiro.

303626065

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA

Aviso n.º 17159/2010

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, torna-se público que se encontra afixado o Projecto da Lista de Ordenação Final dos candidatos aprovados e excluídos da aplicação do único método de selecção (prova de conhecimentos gerais e específicos), referente ao procedimento concursal para contrato por tempo indeterminado tendo em vista a ocupação de 1 posto de trabalho da carreira de Técnico Superior (área de Psicologia) — Proc. 50/10,