

## CÂMARA MUNICIPAL DE GONDOMAR

## Aviso n.º 13721/2009

Para efeitos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, conjugado com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, torna-se público que por despacho, do senhor Presidente da Câmara, de 15 de Julho do ano em curso, se encontra aberto procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho na categoria de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico caracterizado no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Gondomar, conforme a seguinte caracterização dos postos de trabalho a ocupar.

1 — Caracterização do posto de trabalho: funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de actuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de actuação do serviço, conforme a caracterização constante no anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional.

1.1 — 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 a qualificação adequada e 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.

2 — Nível habilitacional exigido: grau de complexidade 2, ou seja, é exigido o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Duração e prazo de validade:

3.1 — Duração do contrato: pelo período de 1 ano.

3.2 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento do 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.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, 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.

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

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

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

6.2 — 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, de acordo com o disposto na alínea l) do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

6.3 — Requisitos especiais de admissão: para além do 12.º ano de escolaridade é necessário possuir formação específica na área de Desenhador Projectista.

7 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

7.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

7.2 — Forma — as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível nos Recursos Humanos desta Autarquia e entregue pessoalmente na Secção de Pessoal ou remetido pelo correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Gondomar, Praça do Município, 4420 Gondomar, ou ainda, através de correio electrónico, pelo endereço [www.cm-gondomar.pt](http://www.cm-gondomar.pt), remetendo através de link para o e-mail: [cmgondomar.drh@sapo.pt](mailto:cmgondomar.drh@sapo.pt), onde se encontra disponibilizado formulário tipo para o efeito, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, data de nascimento, nacionalidade, filiação, número e data do Bilhete de Identidade, bem como o seu serviço emissor, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista);

7.3 — A apresentação de candidatura em suporte de papel, ou por via electrónica, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do bilhete de Identidade e respectivo currículo, detalhado, datado e assinado e devidamente instruído com fotocópias dos documentos comprovativos de todos os factores nele inseridos.

7.4 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 6.1 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

7.5 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Gondomar, ficam dispensados de apresentar a fotocópia do certificado de habilitações, desde que o mesmo se encontre arquivado no respectivo processo individual, para tanto, deverão declará-lo no requerimento.

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

8.1 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8.2 — Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, 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 as solicitem.

9 — Métodos de selecção: os métodos de selecção a utilizar são os obrigatórios — Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

9.1 — Avaliação curricular — 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou curso equiparado, Formação profissional, Experiência profissional e Avaliação do desempenho;

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = \frac{HAB + 2FP + EP}{4}$$

ou

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD^*}{4}$$

sendo:

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

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 19 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido na 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, que se encontre devidamente comprovada ou declarada sob compromisso de honra:

Sem formação — 0 valores;

Menos de 120 horas de formação — 10 valores;

De 121 a 140 horas de formação — 12 valores;

De 141 a 160 horas de formação — 14 valores;

De 161 a 180 horas de formação — 16 valores;

De 181 a 200 horas de formação — 18 valores;

Mais de 200 horas de formação — 20 valores.

*EP* = Experiência Profissional: considerando-se aquela que incida sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Sem experiência profissional — 0 valores;

Com experiência relevante — 10 valores, acrescidos de:

Até um ano — 2 valores;

De 1 a 2 anos — 4 valores;

De 2 a 3 anos — 6 valores;

De 3 a 4 anos — 8 valores;

Mais de 4 anos — 10 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a

contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa à média aritmética do último período de três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio

Desempenho Insuficiente — 8 valores  
 Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 10 valores  
 Desempenho Bom — 15 valores  
 Desempenho Muito Bom — 18 valores  
 Desempenho Excelente — 20 valores  
 b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro  
 Desempenho Inadequado — 8 valores  
 Desempenho Adequado — 15 valores  
 Desempenho Relevante — 20 valores

\* O factor Avaliação de Desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam ou tenham exercido funções numa entidade empregadora pública.

Os candidatos deverão anexar comprovativo das avaliações de desempenho obtidas.

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

9.2 — Entrevista de avaliação de competências, visa avaliar, numa 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, 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.

10 — Excepcionalmente, e, designadamente quando o número de candidatos seja em número igual ou superior a 100, utilizar-se-á de modo faseado os métodos de selecção acima descritos, nos termos do n.º 1 do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, e da seguinte forma:

10.1 — A aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório (Avaliação Curricular), a aplicação do segundo método obrigatório (Entrevista de Avaliação de Competências) apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

11 — A dispensa de aplicação do segundo método obrigatório seguinte aos restantes candidatos, determina a sua exclusão, quando os candidatos aprovados nos termos do disposto no Ponto 10.1, satisfaçam as necessidades que deram origem à publicação do procedimento concursal.

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

$$OF = (40\% \times AC) + (60\% \times EAC)$$

sendo:

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

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências), consideram-se excluídos da ordenação final.

13 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

14 — Composição do júri:

Presidente: Director de Departamento de Obras Municipais, Eng.º José Leonel das Neves Teixeira Ramos;

Vogais efectivos: O Técnico Superior, Dr. Carlos Manuel Araújo Pinto Gonçalves, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e o Assistente Técnico, Paulo Jorge Almeida Lemos;

Vogais suplentes: A Técnica Superior Dr.ª Deolinda Manuela Madureira Ferreira Silva e a Técnica Superior Dr.ª Ângela da Conceição Vieira Pereira Patriarca.

15 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, 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 para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a) a d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Gondomar e disponibilizada na sua página electrónica. 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) a d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

16 — Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Gondomar) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

17 — 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 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão a concurso os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, anexando, para o efeito, declaração ao requerimento tipo, e nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no Procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicado 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 DR), na página electrónica da Câmara Municipal de Gondomar e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

15 de Julho de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora, *Maria Germana de Sousa Rocha*.

302059825

#### Declaração de rectificação n.º 1850/2009

Para os devidos efeitos, rectifica-se o aviso n.º 12737/2009, publicado na 2.ª série, do *Diário da República*, n.º 138, de 20/07/2009, referente ao procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de 215 postos de trabalho de técnico superior da carreira geral de técnico superior e de dois postos de trabalho de assistente técnico da carreira geral de assistente técnico, conforme caracterização no mapa de pessoal, relativamente à legislação aplicável mencionada, nomeadamente no seu ponto 4, a saber:

Assim, onde se lê “(Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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, Despacho n.º 14460/2008, de 26 de Maio [...]), deve ler-se “[...] Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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, Despacho n.º 14460/2008, de 26 de Maio, no entanto, não serão observados os prazos previstos no Código de Procedimento Administrativo, em face da urgência do recrutamento, por forma a assegurar o início do próximo ano escolar (2009/2010), e nos termos da recomendação emitida pela Associação Nacional de Municípios Portugueses [...]”.

21 de Julho de 2009. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora da DRH, *Maria Germana Sousa Rocha*.

302087365