

Maria Joana Monteiro Rasquilha Corado — 21/02/2011
 Maria do Céu Ramos Dâmaso Silva — 21/02/2011

21 de Fevereiro de 2011. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, despacho de 23/10/2009, a Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, *Ana Pifaro*.

304379463

Aviso n.º 5897/2011

Em cumprimento do disposto na alínea b), do n.º 1, do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, faz-se público que, realizado que foi o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho da Carreira/Categoria de Assistente Operacional — Área de Actividade de Asfaltador, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 76, de 20 de Abril de 2010, o Município de Albufeira, celebrou Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, em 18 de Fevereiro de 2011, para a Carreira/Categoria de Assistente Operacional, remuneração base de €485,00, posição 1, nível 1, com, Carlos Eduardo Duarte da Cruz e Vítor Fernandes Guerreiro.

21 de Fevereiro de 2011. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, despacho de 23/10/2009, a Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, *Ana Pifaro*.

304379552

MUNICÍPIO DE ALCÁCER DO SAL

Aviso n.º 5898/2011

Procedimento Concursal Comum para o preenchimento de dois lugares de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Reunidos previamente os pressupostos constantes do n.º 2 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público, na sequência da reunião de Câmara de 3 de Fevereiro, aprovada por maioria, a abertura de procedimento concursal comum, para a ocupação por tempo indeterminado de dois postos de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Operacional, mediante recrutamento excepcional nos termos do artigo 10.º, n.º 2 da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, para exercício de funções na cripta Arqueológica inserida no Sector de Arqueologia, Museus e Património Cultural, constante do mapa de pessoal do Município na Divisão de Cultura, Desporto e Turismo.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Zelar pela integridade do património que lhe está directamente confiado; Executar as tarefas de vigilância e segurança diurnas; Usar os respectivos meios audiovisuais e outros adequados; Apoiar acções de emergência da salvaguarda do património devidamente comprovadas; Acolher o público; Orientar, encaminhar e prestar informações de carácter geral sobre o património, as colecções e espécies, sobre a organização e o funcionamento dos serviços, por ordem a estabelecer um elo de ligação adequado entre o público e os serviços, assegurando o serviço de bilheteira e da loja.

3 — Habilitações literárias exigidas: Escolaridade obrigatória. Não podem ser admitidos candidatos que não possuindo a habilitação exigida comprovem formação ou experiência profissional adequada para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Requisitos de admissão:

5.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

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

5.2 — Requisitos específicos de admissão: não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de 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.

5.2.1 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

5.2.2 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho do Sr. Presidente da Câmara de 18 de Março de 2009.

5.3 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a) a e) do ponto 5.1 do presente aviso, os candidatos devem declarar a situação em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, nos termos do ponto 7 do formulário de candidatura.

5.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no n.º 5.2.1 do presente aviso, devem os candidatos no requerimento, sob compromisso de honra identificar a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como a carreira e categoria de que sejam titulares, da actividade que executam e do órgão ou serviço onde exercem funções.

6 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

6.1 — 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.

6.2 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na Internet, na página electrónica desta autarquia em www.cm-alcacerdosal.pt e entregues pessoalmente na Secção de Pessoal — Divisão de Recursos Humanos durante o horário normal de funcionamento, ou enviadas pelo correio, com carta registada com aviso de recepção, contando neste caso a data do registo, para: Câmara Municipal de Alcácer do Sal, Largo Pedro Nunes, 7580-125 Alcácer do Sal. Devem constar obrigatoriamente os seguintes elementos: nome do candidato, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, profissão, número e data do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão, bem como o serviço emissor, residência, endereço postal e electrónico, caso exista. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

6.3 — Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, de fotocópia do certificado de habilitação literária, do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão, do número de Identificação Fiscal e do Currículo Vitae actualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, 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, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação e da experiência profissional.

Para o caso dos candidatos vinculados, deverá ser apresentado documento comprovativo da avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à publicitada.

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

7 — Métodos de selecção: valorados nos termos dos artigos 7.º e 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e nos termos do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR) são os seguintes:

7.1 — Atenta a urgência do presente procedimento concursal, considerando que os serviços se debatem com uma grave carência de recursos humanos e está em causa o fecho das instalações da Cripta Arqueológica, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, será utilizado apenas um método de selecção obrigatório — Avaliação Curricular (AC).

7.2 — Será Utilizado como método facultativo a Entrevista Profissional de Selecção, de acordo com o disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 6.º da Portaria.

7.3 — A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores de acordo nomeadamente com a seguinte fórmula:

$$CF = AC (70\%) + EPS (30\%)$$

sendo:

CF = Classificação final

AC = Avaliação curricular

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

7.4 — a) 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são obrigatoriamente os seguintes:

Habilitações literárias (HA): tendo como limite máximo de avaliação 20 valores, serão atribuídos 18 valores aos candidatos com a escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado e 20 valores aos candidatos detentores de habilitação académica superior (12.º ano ou grau académico superior).

Formação Profissional (FP), sendo ponderadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional directa ou indirectamente relacionadas com a área funcional a recrutar:

Sem acções de formação — 10 valores;
 Acções de formação com duração ≤ a 30 horas — 10 + 1 valores/cada acção;
 Acções de formação com duração > a 30 horas — 10 + 2 valores/cada acção.

Experiência Profissional (EP), sendo ponderado o desempenho efectivo de funções na área de actividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Sem experiência relevante — 0 valores;
 Com experiência inferior a um ano — 10 valores;
 Com experiência comprovada entre 1 a 3 anos — 15 valores;
 Com experiência comprovada superior a 3 anos — 20 valores.

Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. A avaliação de desempenho será traduzida em menção quantitativa, de acordo com seguinte fórmula: $AD = (A+B+C)/3$ Em que A, B e C correspondem, respectivamente às avaliações do desempenho dos três últimos anos de serviço.

A avaliação do desempenho de cada ano será pontuada de acordo com a seguinte correspondência:

Lei n.º 10/2004, de 22 de Março:

4 Valores a avaliações inferiores a 2;
 8 Valores a avaliações iguais ou superiores a 2 e inferiores a 3;
 12 Valores a avaliações iguais ou superiores a 3 e inferiores a 4;
 18 Valores a avaliações iguais ou superiores a 4 e inferiores a 5;
 20 Valores a avaliações iguais a 5.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro:

5 Valores a avaliações inferiores a 2;
 10 Valores a avaliações iguais ou superiores a 2 e inferiores a 4;
 15 Valores a avaliações iguais ou superiores a 4;
 20 Valores a avaliações de Excelente.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula.

$$AC = \frac{(HL + FP + EP + AD)}{4}$$

sendo:

AC = avaliação curricular
 HA = habilitações literárias
 FP = Formação profissional
 EP = Experiência profissional
 AD = Avaliação de desempenho

c) A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

Por cada Entrevista Profissional de Selecção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles devidamente fundamentada.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

8 — Se o número de candidatos for 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 a prova teórica de conhecimentos ou a avaliação curricular, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da LVCR.

9 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

10 — Em situações 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.

11 — Local de trabalho: Concelho de Alcácer do Sal

12 — Composição do júri do concurso: por despacho do Sr. Presidente da Câmara de 7 de Fevereiro de 2011:

Presidente: Jorge Luís Marques Chaves, Técnico Superior.
 Vogais efectivos — Marisol Aires Ferreira, Técnica Superior.
 Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior.
 Vogais suplentes — António José Teixeira Colaço Rafael, Técnico Superior.
 Cristina Isabel Carriço Barrela, Técnica Superior.

O 1.º vogal efectivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos.

13 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

14 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada no site do Município (www.cm-alcacerdosal.pt) e ainda remetida a cada candidato.

15 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril e tendo em atenção o disposto no artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro (Orçamento de Estado para 2011), o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Alcácer do Sal) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

16 — Quotas de emprego: o número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devendo declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos deste diploma.

17 — 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 publicitado na íntegra na Bolsa de emprego público (www.bep.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação; a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página electrónica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal. Por extracto, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

18 — 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.

19 — Consulta à ECCRC — de acordo com a informação extraída das FAQ's da DGAEP em 21 de Maio de 2009, não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho e Lei n.º 55-A/2010 de 31 de Dezembro.

17 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara, *Pedro Manuel Igreja da Cunha Paredes*.