

Curso Business Plan — Reorganização e Inovação;
Práticas e Experiências na Gestão de Instalações Desportivas;
Congresso de Gestão de Desporto, Instituto Biomecânica de Valência, Espanha;
Curso de Implementação de Sistemas de Gestão da Qualidade ISO 9001:2000 e Serviços em Instalações Desportivas;
Curso Avaliar para Melhorar o Desempenho: Estrutura Comum de Avaliação (CAF), CEFA;
Curso Gestão por Objectivos na Administração Pública, IGAP;
Curso de Gestão Desportiva — Jornadas Técnicas;
Curso de Concepção e Gestão de Projectos nas Autarquias Locais.
26 de Maio de 2011. — A Presidente da Câmara Municipal, Joana Lima.

304770052

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 12997/2011

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Ana Margarida Ferreira da Silva, datado de 17 Maio de 2011, no uso da competência delegada e subdelegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por Despacho PR n.º 16/2010, datado de 28 de Dezembro de 2010, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril de 2011, despacho de abertura precedido de deliberação camarária de 07 de Fevereiro de 2011, que autorizou o recrutamento excepcional 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 de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior (funções *designer* paisagístico) — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente 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) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas 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:

Curso Superior em Design Paisagístico, conforme caracterização no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

4.1 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — Técnico Superior Design Paisagístico:

- Integração em equipas multidisciplinares de caracterização, preservação, requalificação e valorização ambiental e paisagista de património natural ou edificado;
- Concepção de novos espaços verdes;
- Projectos de parques infantis/temáticos/recreativos;
- Implantação de mobiliário e equipamento urbano;
- Implantação de sinalética/sistemas de comunicação;
- Design* de iluminação.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/00, disponível através do *sítio* www.cm-viana-castelo.pt/balcão online/recrutamento de pessoal/formulários de candidatura, ou a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e ser entregue presencialmente na referida Secção, sita no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo; ou por correio registado com aviso de recepção, até o termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

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 do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;
- c) Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;
- d) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções 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 Selecção aplicáveis:

Os métodos de selecção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro 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 selecção (EPS)

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

- 4) Prova de conhecimentos (PC)
- 5) Avaliação Psicológica (AP)
- 6) Entrevista Profissional de selecção (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 selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

7.1 — Avaliação Curricular (AC):

7.1.1 — Factores de Avaliação

- Habilitações Académicas (HÁ)
- Formação Profissional (FP)
- Experiência Profissional (EP)
- Avaliação de Desempenho (AD)

Crítérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53.º da LVCR):

1) Avaliação Curricular

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:

$$AC = (HAB + FP + 2EP + AD) / (5)$$

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:

Bacharelato na área de *design* paisagístico — 16 valores;
Licenciatura na área de *design* paisagístico — 17 valores;
Mestrado na área — 18 valores;
Doutoramento na área — 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 acreditadas, até ao valor máximo de 20 valores:

Acções de formação com duração \leq a 35 horas — 0,5 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ 60 horas — 1 valor/ cada acção;

Acções de formação com duração \geq a 60 horas e $<$ 100 horas — 1,5 valores/ cada acção;

Acções de formação com duração \geq a 100 horas — 2 valores/ cada acção;

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

Inferior a um 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 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* — 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 selecção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

7.2 — Entrevista de Avaliação de competências, que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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 efectuadas 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 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.

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

7.3.1 — Critérios de avaliação:

Os critérios de avaliação da Entrevista Profissional de Selecção estarão disponíveis na página electrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt.

Classificação da entrevista profissional de selecção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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

Métodos de selecção: os métodos de selecção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009.

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) — método obrigatório

Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método facultativo

7.4 — 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, 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 respectivo 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.

Conhecimentos Gerais:

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

2) Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais (Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro);

3) Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);

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

5) Lei SIADAP — Sistema Integrado da avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de Setembro;

6) Regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial — Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de Setembro, na actual redacção do Decreto-Lei n.º 46/2009;

7) Regime jurídico da Reserva Ecológica Nacional — Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de Agosto;

8) Regime jurídico da Reserva Agrícola Nacional — Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de Março;

9) Rede Natura 2000 — Resolução do Conselho de Ministros n.º 115-A/2008 — Aprova o Plano Sectorial da Rede Natura 2000 relativo ao território continental;

10) Lei de Bases da Política Florestal — Lei n.º 33/96 de 17 de Agosto;

11) Regulamento que estabelece as condições de segurança a observar na localização, implantação, concepção e organização, funcional dos espaços de jogo e recreio, respectivo equipamento e superfícies de impacto — Decreto-Lei n.º 379/97, na actual redacção do Decreto-Lei n.º 119/2009, de 19 de Maio;

12) Decreto-Lei n.º 565/99 de 21 de Dezembro — Regula a introdução de espécies não indígenas na Natureza.

Bibliografia a consultar

Cabral, Francisco & Telles, Gonçalo. *A árvore em Portugal*. Lisboa: Assírio & Alvim, 1999.

Távora, Fernando. 1962. *Da organização do espaço*. Porto: FAUP Publicações, 1999.

Nota: “É permitida a consulta da legislação acima referida”

7.5 — 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 serão efectuadas por entidade especializada pública, que remeterá 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 respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

7.6 — A Entrevista Profissional de Selecção, com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Selecção são os anteriormente descritos.

Classificação Final:

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

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A).	$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em B).	$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$

Sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Ou,

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de selecção 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.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Nestes termos, proceder-se-á:

i. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

ii. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por *tranches* sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicação do procedimento concursal.

8 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de selecção, sob pena de exclusão.

9 — Constituição do júri:

Presidente: Arqt.ª Ana Rita Afonso Barata, Arquitecta Paisagista (a exercer funções na Câmara Municipal de Melgaço);

Vogais efectivos: Dr. Manuel Alfredo Silva Lourenço Brásio, Técnico Superior (Design), e Dra. Hírdina da Conceição Passarinho Machado, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos;

Vogais suplentes: Eng.º José Paulo Dantas Vieira, Chefe da Divisão de Recursos Naturais, e Eng.º Artur Bernardino Silva e Sá, Técnico Superior (Agrário).

O 1.º vogal efectivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — 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.

Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e, subsistindo o empate, pela melhor nota do curso exigido. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página electrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt.

13 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Viana do Castelo e disponibilizadas na sua página electrónica.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

15 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

16 — As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

17 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 11, da tabela remuneratória única, para a carreira/categoria de Técnico Superior, sendo o salário de referência de 995,51€ (novecentos e noventa e cinco euros e cinquenta e um cêntimos).

18 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Viana do Castelo.

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

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

21 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, esgotados estes, os restantes candidatos.

22 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem 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 respectivo 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 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-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 electrónica 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».

03 de Junho de 2011. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, Ana Margarida Ferreira da Silva.

304784633

MUNICÍPIO DE VILA POUCA DE AGUIAR

Aviso n.º 12998/2011

Procedimentos concursais comuns para ocupação de diversos postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2, do artigo 6.º, da alínea b) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 Dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 Abril, Lei n.º 34/2010, de 02 Setembro, e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro, adaptada à administração local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de Setembro, conjugados com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril, torna-se público que, em conformidade com a deliberação da Câmara Municipal em sua reunião Ordinária de 2011.05.24, se encontram abertos procedimentos concursais comuns para ocupação de postos de trabalho em funções públicas na Categoria/Carreira de Técnico Superior, previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta autarquia, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de Abril.

Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria 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.

Carreira de Técnico Superior — 7 (sete) postos de trabalho:

Referência 1 — 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior — área de Engenharia Química;

Referência 2 — 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior — Comunicação Social;

Referência 3 — 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior — área de Português e Inglês;

Referência 4 — 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior — área de Pedagogia Curativa;

Referência 5 — 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior — área de Humanidades;

Referência 6 — 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior — área de Dietética;

Referência 7 — 1 (um) posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de Técnico Superior — área de Serviço Social.

2 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos lugares postos a concurso e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

3 — Descrição de funções e caracterização dos postos de trabalho — funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, correspondentes ao grau 3 de complexidade funcional, nomeadamente:

Referência 1 — Profissional apto a aperfeiçoar e elaborar novos métodos para fabricação de produtos químicos e outros produtos sujeitos a tratamento químico, projectar e controlar a construção, a montagem e o funcionamento de instalações onde se realiza o preparo ou o tratamento químico, realizar investigações com o objectivo de verificar as diferentes etapas operacionais, as possibilidades de produção e a maneira pela qual se podem reduzir os custos de produção e conseguir um melhor controle de qualidade, fiscalizar a montagem de instalações novas ou

modificações de instalações já existentes, e inspecionar e coordenar actividades dos trabalhadores encarregados dos equipamentos e sistemas químicos; realização de outras tarefas descritas no anexo referido no ponto 3 do presente aviso.

Referência 2 — Desenvolve funções de estudo e concepção de métodos e processos no âmbito da comunicação social; Colabora na elaboração e divulgação da actividade da Câmara Municipal, dos seus serviços e de prestar informação de interesse público, por intermédio de meios próprios (comunicados, revista e agenda municipal, website, e outras publicações de carácter informativo); Responsabilizar-se pelo aproveitamento dos espaços interiores do edifício dos Paços do Concelho com iniciativas de carácter informativo e de divulgação das actividades da Câmara Municipal; Analisar a imprensa regional e nacional e a actividade da generalidade da comunicação social no que disser respeito ao Município ou à actuação dos seus Órgãos; Receber, registar, catalogar e organizar documentação escrita e audiovisual relativa ao concelho em particular à autarquia em geral; Promover a concepção e constante actualização de uma página da Câmara, na Internet; Assegurar a organização e contribuir para a boa gestão do material promocional da Câmara Municipal; Auxiliar na expedição de informação municipal, convites e outra documentação do município; Preparar e acompanhar os eventos culturais e cerimónias promovidas pela Câmara Municipal zelando pela sua boa divulgação; Assegurar a actualização da agenda cultural do Município reunindo informação sobre as actividades promovidas pela Autarquia e pelas diversas entidades externas; realização de outras tarefas descritas no anexo referido no ponto 3 do presente aviso.

Referência 3 — Cuida da análise e concepção histórica da linguagem escrita e falada e do desenvolvimento de técnicas e conhecimentos relativos à linguagem; estudo das expressões literárias e do desenvolvimento cultural de uma sociedade; trabalha na elaboração, revisão e correcção de textos de órgãos de imprensa; fazer versões de um idioma para outro de textos técnicos e literários, bem como actuar em conferências e simpósios, efectuando interpretações simultâneas ou consecutivas; desenvolve pesquisas, estudos e análises de linguística e literatura; realização de outras tarefas descritas no anexo referido no ponto 3 do presente aviso.

Referência 4 — Acompanhamento no âmbito da psicologia educacional e desenvolvimento/ orientação, de apoio técnico ao serviço de acção social e ao sector de educação, Contribuir para o desenvolvimento integral dos alunos e para a construção da sua identidade pessoal; Participar na definição de estratégias e na aplicação de procedimentos de orientação educativa para o acompanhamento do aluno ao longo do seu percurso escolar; Intervir, a nível psicológico e psicopedagógico, na observação, orientação e apoio dos alunos, promovendo a cooperação de professores, pessoal não docente, pais e encarregados de educação, em articulação com recursos da comunidade; Participar nos processos de avaliação multidisciplinar e, tendo em vista a elaboração de programas educativos individuais, acompanhar a sua concretização; Conceber e desenvolver programas e acções de aconselhamento pessoal e vocacional a nível individual ou de grupo; Colaborar no levantamento de necessidades da comunidade educativa com o fim de propor as medidas educativas adequadas; realização de outras tarefas descritas no anexo referido no ponto 3 do presente aviso.

Referência 5 — Exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. É responsável pela elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos com diversos graus de complexidade e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Exerce ainda funções com responsabilidade técnica ainda que, com enquadramento superior qualificado. Representa o órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional; realização de outras tarefas descritas no anexo referido no ponto 3 do presente aviso.

Referência 6 — Exerce funções na promoção da saúde, terapêutica, segurança alimentar, administração e gestão dos serviços de alimentação e dietética; procede à avaliação das necessidades nutricionais e elabora programas de intervenção com vista à promoção de hábitos alimentares saudáveis; avalia o estado nutricional através de equipamentos e técnicas específicas, bem como através da análise e interpretação de parâmetros bioquímicos e imunológicos; concebe e aplica inquéritos alimentares para caracterizar e avaliar a ingestão alimentar da população; calcula e planifica o suporte nutricional a administrar monitorizando o suporte nutricional instituído; define planos nutricionais com elaboração de regimes e ementas para diferentes grupos etários com definição e quantificação de nutrientes e alimentos e suplementos necessários à sua execução; estabelece e implementa normas e procedimentos para garantir alimentos mais seguros; implementa medidas correctivas, através da análise de riscos, identificação de pontos críticos de controlo e aplicação sistemática de