

MUNICÍPIO DE SETÚBAL**Despacho n.º 3664/2010****Mobilidade interna na modalidade mobilidade intercategorias**

Considerando ser do interesse nas prossecuções das atribuições deste Município e visando uma articulação eficiente dos meios, nos termos do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 60.º e dos artigos 61.º, 62.º, n.º 3, e 63.º, n.º 1, todos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e de acordo com o meu Despacho n.º 43/2010, de 1 de Fevereiro, na qualidade de Vereadora com competência delegada para os recursos humanos, autorizei a colocação em regime de mobilidade interna, na modalidade mobilidade intercategorias, com efeitos desde 1 de Janeiro de 2010, de Jorge Manuel Galvão Patas, titular da categoria de Assistente Operacional para exercer funções correspondentes à categoria de Encarregado Operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 62.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, durante o período em que se encontra em regime de mobilidade o referido trabalhador é remunerado pela 8.ª posição remuneratória da categoria em que se encontra integrado a que corresponde o nível remuneratório 8 da tabela remuneratória única constante da Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro.

2010/02/05. — A Vereadora, com competência delegada pelo despacho n.º 26-A/09/GAP, de 10 de Novembro, *Carla Guerreiro*.

302918847

MUNICÍPIO DE SINTRA**Aviso n.º 4232/2010**

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara, de 03/09/2009, no uso da competência conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, se encontra aberto procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para ocupação de sete postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal, aprovado em sessão da Assembleia Municipal de 27/11/2008, sob proposta aprovada em Reunião de Câmara de 12/11/2008:

Ref.º — 21/2009

Carreira — Assistente Operacional

Categoria — Assistente Operacional

2 — Nos termos da informação prestada pela Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, no que concerne ao cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento.

3 — Local de trabalho — área do Município de Sintra.

4 — Atribuição/Competência/Actividade a cumprir ou executar — recepção, triagem e encaminhamento da informação sobre as situações que ocorrem diariamente no território municipal, no âmbito do centro de telecomunicações do Serviço Municipal de Protecção Civil.

5 — Requisitos de admissão ao concurso

Os requisitos de admissão previstos no artigo 8.º da LVCR, que são os seguintes:

- ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- ter 18 anos de idade completos;
- não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6 — Por despacho de 03/09/2009 do Presidente da Câmara, e em cumprimento das alíneas g), o) e q) do n.º 3 do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e dos nos 6 e 7 do artigo 6.º e n.º 2 do artigo 3.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foi decidido que:

— na impossibilidade de preenchimento de todos ou de alguns postos de trabalho de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo deter-

minado ou determinável ou indivíduos sem relação jurídica de emprego previamente constituída, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da LVCR;

— no caso de o número de candidatos admitidos ser superior a 50, não serão aplicados os métodos de selecção designados por avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da LVCR, conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

— os candidatos aprovados no primeiro método de selecção, serão convocados para aplicação dos métodos seguintes, por tranches sucessivas de 20 candidatos, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Âmbito do recrutamento: O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da LVCR, podendo candidatar-se ao procedimento, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR:

— Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, do órgão ou serviço em causa;

— Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

— Trabalhadores integrados em outras carreiras;

Na impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho, pelos trabalhadores identificados no ponto anterior, e conforme o despacho referido no ponto 6., poderão ser recrutados trabalhadores que exerçam os respectivos cargos em comissão se serviço ou com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público.

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 da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 — Nível habilitacional exigido — Escolaridade obrigatória.

9 — Formalização das candidaturas:

A candidatura deve ser formalizada em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, podendo ser entregue pessoalmente ou remetida pelo correio, com aviso de recepção, para o Departamento de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, sito na Rua Dr. Alfredo Costa, n.º 7, 27104-524 Sintra, até à data limite para formalização da candidatura.

9.1 — Documentos a apresentar:

a) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sendo o caso, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções;

b) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso (fotocópia do documento de identificação, certificado de registo criminal, declaração do próprio que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória);

c) Fotocópia do Certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

d) Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efectuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais actividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

e) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) a c) do ponto anterior, bem como os documentos comprovativos dos factos indicados no *Curriculum*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no presente aviso de abertura determina a exclusão do procedimento concursal.

A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

10 — Métodos de selecção a aplicar:

10.1 — Métodos de selecção

a) Prova teórica escrita de conhecimentos específicos, de realização individual, com a duração máxima de 60 minutos, com possibilidade de

consulta da legislação/documentação constante do programa da prova, e uma ponderação de 45 % na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, visando avaliar os conhecimentos profissionais e competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função.

b) Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25% na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e 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 valores, visando avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos.

c) Entrevista profissional de selecção, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

Aos candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria 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 actividade descrita no ponto 3, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, excepto quando afastados por escrito:

d) Avaliação curricular, com uma ponderação de 45 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

— A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

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

— A experiência profissional com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

— A avaliação do desempenho relativa ao último período, até três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

e) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 25% na valoração final, sendo 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 valores, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

f) Entrevista profissional de selecção, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

10.2 — Caso o número de candidatos admitidos seja superior a 50, e nos termos do despacho referido no ponto 6. do presente aviso, não serão aplicados os métodos de selecção referidos nas alíneas b) e e) do número anterior, devendo a ponderação dos métodos a aplicar ser a seguinte:

A prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, conforme aplicável, terá uma ponderação de 70 % na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Entrevista Profissional de Selecção terá uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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 valores.

10.3 — Valoração dos métodos de selecção — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

10.4 — Utilização faseada dos métodos de selecção — Nos termos do despacho referido no ponto 6. do presente aviso, e atendendo à urgência

do procedimento, a aplicação dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

— Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de selecção;

— Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes, quando existam, 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;

— Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes, quando existam, aos restantes candidatos, que se consideram excluídos quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

10.5 — A ordenação final dos candidatos é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção.

10.6 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da acta de reunião do júri do procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

10.7 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos que apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

11 — Composição do Júri:

Presidente — Coordenador do Serviço Municipal de Protecção Civil, Mário Manuel Silva Louro;

Vogais efectivos — Comandante Operacional Municipal, Pedro Ernesto Narciso Nunes, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Júlio Manuel Finote Almeida;

Vogais suplentes — Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Maria Manuela Monteiro; Assistente Técnico (Protecção Civil), José Maria Jacinto.

12 — Programa da prova de conhecimentos:

— Conhecimentos de equipamentos e procedimentos de comunicações, no âmbito do Sistema de Protecção Civil;

— ROSM — Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Aviso n.º 2267/2004 — AP, da Câmara Municipal de Sintra, publicado no apêndice n.º 40 da 2.ª série do *Diário da República*, n.º 79, de 2 de Abril de 2004, com as alterações publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 50, de 11 de Março de 2008;

— 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 — Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Título II — Capítulo II (Prestação do trabalho — artigos 111.º a 204.º) e Capítulo III (Remuneração e outras atribuições patrimoniais — artigos 205.º a 220.º);

— Bibliografia e sugestões de consulta: “Manual de Formação Inicial de Bombeiros (Vol. VI) — Comunicações”, de Carlos Ferreira de Castro, Edição da Escola Nacional de Bombeiros — Sintra, 2001.

13 — A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, será efectuada na 2.ª série do *Diário da República*, e afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página electrónica da Autarquia, em www.cm-sintra.pt.

14 — 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.

Sintra, 11 de Novembro de 2009. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, conferida por Despacho n.º 66F-P/2009, de 2 de Novembro, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, Dr.ª Maria de Jesus Camões Córias Gomes.

302918952

Aviso (extracto) n.º 4233/2010

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por despacho do Exm.º Senhor Presidente da Câmara, de 8 de Outubro de 2009, foram celebrados contratos de trabalho por tempo indeterminado com:

Maria João de Oliveira Gomes, para a carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional, para a 1.ª posição remuneratória/nível remuneratório 1, correspondente a 450,00 euros, para início de funções em 23 de Novembro de 2009;

Ulisses Reis Costa Alfama, para a carreira de Técnico Superior, categoria de Técnico Superior, para a 2.ª posição remuneratória/nível