

**CÂMARA MUNICIPAL DE OEIRAS****Aviso n.º 5997/2007**

Faz-se público que, por despacho do vice-presidente da Câmara de 9 de Março de 2007, foi autorizado o gozo de licença sem vencimento de longa duração ao funcionário Fernando Jorge Pereira de Oliveira e Silva, nos termos do n.º 1 do artigo 78.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, a partir de 12 de Março de 2007.

13 de Março de 2007. — A Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Simões*.

2611000544

**Aviso n.º 5998/2007**

Faz-se público que, nos termos do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 34.º do Decreto-Lei n.º 427/89, de 7 de Dezembro, aplicável à administração local pelo Decreto-Lei n.º 409/91, de 17 de Outubro, por despacho do presidente da Câmara de 23 de Fevereiro de 2007, foi exonerado, a seu pedido, o cantoneiro de limpeza Carlos Ricardo Silva Amaral, com efeitos a 16 de Fevereiro de 2007.

13 de Março de 2007. — A Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Simões*.

2611000508

**Despacho n.º 6418/2007**

Faz-se público que, por despacho da presidente da Câmara de 22 de Fevereiro de 2007, foram nomeadas, na sequência de concurso externo de ingresso para provimento de 40 lugares de jardineiro (operário qualificado), aberto, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º, do n.º 1 do artigo 28.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 32.º, todos do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, por aviso publicado no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 167, de 31 de Agosto de 2005, as candidatas Leonor Cristina da Silva Lopes Freitas e Elisabete Maria Nazimo Rufino Alves, as quais, de acordo com o Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro, conjugado com o Decreto-Lei n.º 353-A/89, de 16 de Outubro, aplicável à administração local, ficam integradas no escalão 1, índice 142.

As vagas em causa são resultantes do quadro de pessoal publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 74, apêndice n.º 46, de 28 de Março de 2000, e nunca foram providas. (Não está sujeito a visto do Tribunal de Contas, nos termos dos artigos 46.º, n.º 1, e 114.º, n.º 1, da Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto.)

13 de Março de 2007. — A Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Simões*.

2611000600

**CÂMARA MUNICIPAL DE PALMELA****Aviso n.º 5999/2007****Concurso interno de acesso geral para provimento de um lugar de técnico superior de 1.ª classe, jurista**

Para os devidos efeitos faz-se público que, por meu despacho de 21 de Fevereiro, foi nomeada a candidata Patrícia Maria Teixeira dos Santos de Oliveira Soares, aprovada no concurso interno de acesso geral para provimento de um lugar de técnico superior de 1.ª classe, jurista, índice 460, escalão 1, aberto por aviso publicado na 3.ª série do *Diário da República*, n.º 60, de 24 de Março último.

A candidata deverá aceitar a nomeação para o lugar nos 20 dias imediatos aos da publicação do presente aviso no *Diário da República*. (Isento de fiscalização do Tribunal de Contas, ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 46.º conjugado com o n.º 1 do artigo 114.º da Lei n.º 98/97, de 26 de Agosto.)

22 de Fevereiro de 2007. — O Director do Departamento de Recursos Humanos, no uso de competência subdelegada, *Agostinho Gomes*.

2611000528

**Aviso n.º 6000/2007**

Torna-se público, para efeitos do disposto no artigo 11.º, n.º 2, do Decreto-Lei n.º 116/84, de 6 de Abril, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 44/85, de 13 de Setembro, que o Regulamento de Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela e o respectivo quadro de pessoal, anexos a este aviso, foram aprovados pelo executivo municipal na sua reunião ordinária de 14 de Fevereiro de 2007 e homologados pela Assembleia Municipal de Palmela na sessão ordinária realizada no dia 27 de Fevereiro de 2007.

9 de Março de 2007. — O Director de Departamento de Recursos Humanos, *Agostinho Arsénio da Conceição Gomes*.

**Regulamento de Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela**

A cidadania é um dos valores distintivos do município de Palmela e o investimento nos mecanismos para a sua afirmação caracteriza o trabalho autárquico nos últimos anos.

Esta cidadania activa, informada, participativa e geradora de novas vivências comunitárias é propiciada por, e ao mesmo tempo exige, uma nova gestão pública: a gestão pública do cidadão, orientada para o cidadão, mais eficaz, mais eficiente, antecipando e respondendo a novas necessidades — uma gestão pública qualificada e inovadora que contribui, com a sua acção, para o desenvolvimento sustentável do território.

O serviço público é um pilar do Estado e da democracia, sendo dever da Câmara Municipal de Palmela persistir na sua qualificação, continuando a desenvolver métodos de trabalho pluridisciplinares, integrados e participados.

A estratégia de modernização e qualificação da Câmara Municipal de Palmela passa pela adopção de combinação de medidas a vários níveis: utilização de diferentes instrumentos de gestão e formas de exercício do serviço público de que é exemplo a prática de delegação de competências nas juntas de freguesia; passa pela reengenharia ou melhoria de processos associada à informatização; passa por uma importante aposta na motivação e qualificação das pessoas, com investimentos significativos na formação profissional, na higiene, segurança e saúde, na modernização de instalações e equipamentos e no envolvimento activo dos trabalhadores nos processos de melhoria.

No quadro do trabalho de diagnóstico do estado da organização, que passou pela utilização de diversos instrumentos de auto-avaliação e por uma auditoria externa, verificou-se que, entre as medidas de modernização e qualificação, deveria figurar uma alteração a alguns aspectos da estrutura orgânica, ainda que esta não fosse, no cômputo geral, completamente inadequada. Com efeito, desde 2000, data de aprovação da anterior estrutura orgânica da Câmara Municipal de Palmela, verificaram-se diversas transformações no território municipal e, a nível legislativo, houve igualmente mudanças profundas, incluindo a transferência de novas atribuições e competências para as autarquias locais. Acresce a alteração do quadro de financiamento das autarquias locais que projecta para os próximos anos realidades orçamentais às quais é, igualmente, necessário adaptar os serviços. Em cerca de seis anos, também a organização mudou: novas prioridades de trabalho, novas experiências de gestão, crescimento do número de trabalhadores mas também alguma erosão na estrutura, com transferências informais de funções, áreas não totalmente implementadas e problemas de funcionamento relacionados com o modelo organizativo, nomeadamente na identificação e distribuição de funções.

Este conjunto de factos, enquadrado pela determinação de qualificar cada vez mais a organização, conduziu ao processo de revisão da estrutura orgânica, orientado por alguns postulados: a estrutura deve ser orientada para os munícipes, os outros cidadãos, as empresas, as entidades do terceiro sector, garantindo-lhes um serviço mais qualificado, mais rápido, mais fácil e transparente; a estrutura deve permitir a criação de crescentes sinergias e uma maior partilha de recursos, com ganhos de eficácia e eficiência; a estrutura deve ser simplificada, contribuindo para a desburocratização de processos, para agilizar a gestão e melhorar a comunicação interna; a estrutura deve estar orientada para a contenção de custos de funcionamento, e a estrutura tem nas pessoas um valor, devendo contribuir para o seu envolvimento na organização e desenvolvimento.

O processo de revisão da estrutura que então se iniciou é ele próprio um processo exemplificativo da visão estratégica da Câmara Municipal. O Regulamento de Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela resulta da aplicação de diversas ferramentas de gestão para diagnóstico e construção de soluções e do trabalho conjunto de diversas equipas, tendo as soluções sido construídas com os inúmeros contributos dos órgãos e entidades interessados mas também das pessoas da organização.

Esta nova estrutura orgânica da Câmara Municipal apresenta um conjunto importante de alterações e características que importa salientar:

Uma certa desestruturização da lógica piramidal tradicional com um movimento de «achamento» (aproximação das bases ao topo, criando-se melhores condições para as estratégias topo-base/base-topo com melhorias a nível da comunicação e da responsabilização das pessoas) e também um encurtamento, com uma diminuição do número de departamentos e divisões, numa lógica de serviços partilhados e criação de sinergias;

A introdução clara de uma componente de organização matricial com a formalização apriorística do trabalho em comissão, grupo de missão, conselho consultivo ou através de formas idênticas, como possível e desejável;

A introdução nos serviços de funções resultantes de atribuições e competências entretanto cometidas às câmaras municipais;