

- 4.º Cristina Dias Oliveira — 14,6 valores;  
 5.º Fernando Jorge Silva Oliveira — 13,2 valores;  
 6.º Alexandra Rute Gil Barata Paradanta — 11,3 valores;  
 7.º Andreia Filomena Franco Pedroso — 11,2 valores;  
 8.º Ana Catarina Louro Silva — 11,1 valores;  
 9.º Isabel Maria Silva Soares Sousa Ferreira — 10,9 valores.

20 de Julho de 2009. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Maria de Jesus Camões Córias Gomes*.

302106553

### Aviso n.º 14246/2009

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 22/06/2009, 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 um posto 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.ª — 17/2009  
 Carreira — Assistente Técnico  
 Categoria — Coordenador Técnico

2 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, foi efectuada consulta prévia à DGAEP, tendo a Câmara Municipal de Sintra sido informada, através do ofício ref.ª 165/DRSP72.0/2009, de 17 de Março, que esta consulta se encontra temporariamente dispensada.

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

4 — Atribuição / Competência / Actividade a cumprir ou executar — Coordenação e organização do trabalho da equipa administrativa de apoio ao Gabinete da Vereação; Execução de trabalhos de maior complexidade, de natureza técnica e administrativa, com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

5 — Requisitos de admissão ao concurso — Os requisitos de admissão previstos no artigo 8.º da LVCR, que são os seguintes:

- a) ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;  
 b) ter 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;  
 e) cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6 — 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;

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento

7 — Nível habilitacional exigido — 12.º ano de escolaridade

8 — 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.

8.1 — Documentos a apresentar:

a) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, 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, atestado comprovativo da posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas emitido por médico no exercício da sua profissão, certificado de registo criminal e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória);

c) Certificado ou documento comprovativo das habilitações literárias;

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.

8.2 — 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.

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

9 — Métodos de selecção a aplicar:

9.1 — Métodos de selecção

a) Prova teórica escrita de Conhecimentos Específicos, de realização individual, com a duração máxima de 90 minutos, e uma ponderação de 45 % na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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.

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.

Para os candidatos com RJEP por tempo indeterminado a exercer funções idênticas às publicitadas ou em SME que exerceram, por último, funções idênticas, os métodos de selecção a aplicar serão, salvo se expressamente afastados por escrito pelos candidatos, os seguintes:

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 ano 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.

9.2 — Valoração dos métodos de selecção — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, 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.

9.3 — 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.

9.4 — 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.

9 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é dada preferência aos candidatos que, em caso de igualdade de classificação, apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

10 — Composição e Identificação do Júri:

Presidente — Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Júlio Manuel Finote Almeida;

Vogais efectivos — Coordenador Técnico, Isabel Maria Assunção Frois, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Maria Manuela Monteiro;

Vogais suplentes — Coordenador Técnico, Carlos Gomes Pina Silva; e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Ana Maria Fernandes Matias Sousa.

11 — Programa da prova de conhecimentos:

- Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias — Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;

- Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterado pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e pela Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro;

- Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

- Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

- Regime de vinculação, de carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (LVCR) — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro;

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

12 — 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](http://www.cm-sintra.pt).

13 — 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.

22 de Julho de 2009. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Maria de Jesus Camões Córias Gomes*.

### Aviso n.º 14247/2009

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 Ex.º Senhor Presidente da Câmara, de 12/05/2009, 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 tendente ao recrutamento para ocupação de um posto 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.ª — 11/2009

Carreira — Técnico Superior

Categoria — Técnico Superior

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 — Elaboração de Projectos de Infra-Estruturas Viárias (traçado geral, terraplanagem, pavimentação e drenagem pluvial) e suas fases; Emissão de parecer em projectos de infra-estruturas viárias; Coordenação com os serviços camarários para projectos específicos (sinalização, iluminação pública, serviços afectados) como complementarização do Projecto Final; Coordenação dos projectos elaborados através de consulta ao exterior; Desenvolvimento de propostas de aceitação do projecto; Apreciação de processos de licenciamento de operações de loteamento e obras de urbanização e ordenamento do território tais como: Arruamentos (traçado geral e drenagem pluvial); Assistência técnica à obra, esclarecimento e prestação de apoio na interpretação de informações complementares relativas a ambiguidades ou omissões do projecto, sua correcção e caracterização dos trabalhos a executar. Apreciação de documentação de ordem técnica apresentados pelo empreiteiro à fiscalização, incluindo eventual compatibilização com o projecto e análise económica das soluções. Atendimento aos municípios.

5 — Requisitos de admissão — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- 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 12/05/2009 do Presidente da Câmara, com fundamento na urgência de que o procedimento se reveste, e na especificidade e grau de exigência das funções a desempenhar na área concreta do planeamento, concepção e construção de infra-estruturas de circulação, de transportes e de saneamento básico e tratamento de resíduos da Autarquia; 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 n.ºs 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 determinado 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 determinado ou determinável ou indivíduos sem relação jurídica de emprego previamente constituída, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

- 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 Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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 15 candidatos, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.