

A presente lista encontra-se disponível para consulta na página electrónica deste Município, em [www.cm-smpenaguiao.pt](http://www.cm-smpenaguiao.pt), e afixada no átrio do edifício dos Paços do Município.

29 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara, *Francisco José Guedes Ribeiro*.

304154688

## MUNICÍPIO DE SANTIAGO DO CACÉM

### Aviso n.º 2514/2011

Para os devidos efeitos e para cumprimento do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, torna-se público que por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal datado de 21/07/2010, foi determinada a não renovação da comissão de serviço do Técnico Superior José Manuel Rosa Alves Siborro, Chefe da Divisão de Ambiente e Saneamento Básico, com efeitos a 26/08/2010.

19 de Outubro de 2010. — A Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos, no uso de competência subdelegada, *Anabela Duarte Cardoso*.

304216036

### Aviso n.º 2515/2011

#### **Procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior (arquitecto paisagista), da carreira geral de técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Nos termos do disposto na alínea *a*) do n.º 3 do artigo 19 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22.01 e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 18.11.2010, se encontra aberto procedimento concursal comum, para ocupação de 1 posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22.01.

O procedimento rege-se pelo disposto na Lei n.º 12-A/2008, de 27.02 (LVCR), Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31.07, Lei n.º 59/2008, de 11.09 e Portaria n.º 83-A/2009, de 22.01.

1 — Identificação do acto — Abertura de procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho, da categoria Técnico Superior (Arquitecto Paisagista) da carreira de Técnico Superior.

2 — Modalidade da relação jurídica — Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

3 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para a ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento.

4 — Local de Trabalho — área do Município de Santiago Cacém.

5 — Caracterização do posto de trabalho, no âmbito da actividade de Técnico Superior: Estudar e planear a paisagem urbana e rural, tendo em conta aspectos biofísicos, estéticos, sociais e económicos. Participar no planeamento e ordenamento do território, tendo em conta aspectos funcionais, estéticos e compatíveis com o meio ambiente. Projectar intervenções em recuperação de núcleos urbanos, áreas degradadas e espaços públicos.

6 — Posicionamento remuneratório — Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da LVCR são objecto de negociação imediatamente após o termo do procedimento concursal.

7 — Requisitos gerais de admissão — De acordo com o artigo 8.º da LVCR:

*a*) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

*b*) 18 anos de idade completos;

*c*) Não estar inibido 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*) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8 — Requisitos de vínculo:

8.1 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que se encontrem em qualquer das situações previstas no n.º 4 do artigo 6.º e alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR.

8.2 — Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos do n.º 6 artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR, conforme deliberação do órgão executivo de 18.11.2010.

9 — Habilitações exigidas: Licenciatura em Arquitectura Paisagista, (pré Bolonha — 5 anos); ou Mestrado em Arquitectura Paisagista (pós Bolonha — 3 mais 2 anos), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira/categoria de Técnico Superior em regime de emprego público por tempo indeterminado e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 — Forma e prazo de candidatura:

11.1 — A candidatura a apresentar no prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso, deve ser formalizada mediante Formulário aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 08.05, disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, e no site desta Autarquia ([www.cm-santiagocacem.pt](http://www.cm-santiagocacem.pt)).

11.2 — A apresentação da candidatura em suporte de papel ou por via electrónica, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

*a*) Fotocópia legível do certificado de habilitações;

*b*) Fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão;

*c*) Fotocópia do cartão de contribuinte;

*d*) No caso de candidatos sujeitos a avaliação curricular, o currículo devidamente comprovado, datado e assinado;

*e*) Os Candidatos com deficiência devem juntar declaração comprovativa do grau de incapacidade e o tipo de deficiência de que são portadores;

*f*) Declaração de vínculo de emprego público, se for o caso;

11.2.1 — É dispensável a apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão indicados nas alíneas *c*), *d*) e *e*) do n.º 7, desde que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, da situação em que se encontram relativamente a cada um deles.

11.3 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente ou enviadas por correio registado com aviso de recepção, para a Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Praça do Município, 7540-136 — Santiago do Cacém, ou ainda, através de correio electrónico para o e-mail ([dgrh@cm-santiagocacem.pt](mailto:dgrh@cm-santiagocacem.pt)).

11.4 — Os candidatos que exerçam funções neste Município, ficam dispensados de apresentar os documentos comprovativos indicados no currículo, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12 — Métodos de selecção e critérios gerais:

12.1 — Excepto quando afastados por escrito pelos 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 caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

*a*) Avaliação Curricular (AC);

*b*) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

*c*) Entrevista Profissional de Selecção (EPS);

12.2 — Nos restantes casos e aos excepcionados no número anterior, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

*a*) Prova de conhecimentos (PC);

*b*) Avaliação psicológica (AP);

*c*) Entrevista profissional de selecção (EPS).

12.2.1 — A Avaliação curricular 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.

12.2.2 — A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo o respectivo resultado final expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

12.2.3 — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função, será teórica escrita, com a duração de 2 horas e assentará sobre os seguintes temas:

Portaria n.º 11379/2009, de 30.10; Lei n.º 31/2009 de 03.07; Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29.01; Declaração de rectificação n.º 18-A/2008, de 28.03; Portaria n.º 701-H/2008, de 29.07, Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08.08; Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações, aprovado pela Lei n.º 12-A/2008, de 27.02; Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11.09; Regulamento dos Serviços Municipais, aviso n.º 1114, publicado no DR, n.º 8, 2.ª série de 11.01.2008; Quadro de transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 159/1999, de 14.09; Regime jurídico do funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias, assim como as respectivas competências, aprovado pela Lei n.º 169/1999, de 18.09, alterada e republicada em anexo à Lei n.º 5-A/2002, de 11.01;

12.2.4 — A avaliação psicológica 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. Poderá comportar mais do que uma fase, sendo o respectivo resultado final expresso através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

12.2.5 — A Entrevista profissional de selecção 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.

12.3 — Caso sejam admitidos candidatos em número elevado,  $\geq 100$ , a utilização dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação dos 2.º e 3.º métodos a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do 2.º ou 3.º métodos aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal e garantam reserva de recrutamento.

12.4 — Ponderação e valoração final:

12.4.1 — As ponderações a utilizar para cada método de selecção são os seguintes:

- a) Avaliação curricular (AC) — Ponderação 45%;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação 25%;
- c) Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação 45%;
- d) Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação 25%;
- e) Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — 30%.

12.4.2 — Valoração final (VF): resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de selecção aplicados a cada candidato:

- a) VF igual  $(45\% AC) + (25\% EAC) + (30\% EPS)$  Ou:
- b) VF igual  $(45\% PC) + (25\% AP) + (30\% EPS)$ .

12.5 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, constam das actas do Júri do procedimento de selecção que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

12.6 — A aplicação de cada método de selecção tem carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que nas fases ou métodos de selecção, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

12.7 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

12.8 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, e é unitária, ainda que no mesmo lhes tenham sido atribuídos diferentes métodos de selecção.

12.9 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22.01.

13 — Por despacho da Senhora Vereadora com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de 23.11.2010, o júri é composto pelos seguintes elementos:

Presidente: António José Bento Ferreira, Chefe de Divisão de Ordenamento do Território e Projecto;

Vogais efectivos:

- 1.º — Esperança Nunes Patrício, Técnica Superior;
- 2.º — Ana Isabel Rosa Martins, Técnico Superior;

Vogais suplentes:

- 1.º — Elsa Paula de Sousa Figueiredo Grade, Técnico Superior;
- 2.º — Helena Isabel Teixeira Gomes Mendes, Técnico Superior;

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

14 — Exclusão e notificação dos candidatos — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22.01.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Sede do Município e disponibilizada na página electrónica.

17 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03.02, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

18 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

04 de Janeiro de 2011. — A Chefe de Divisão (no uso de competência subdelegada), *Anabela Duarte Cardoso*.

304187444

#### Aviso n.º 2516/2011

Para os devidos efeitos torna-se público que, por despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 19.10.2010, e ao abrigo do disposto no artigo 23.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro, e Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, aplicada à Administração Local por força do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, foi renovada a comissão de serviço, pelo período de 3 anos, de Pedro António da Silva Mendes Tojinha, no cargo de direcção intermédia de 2.º Grau, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Económico e Turismo, com efeitos a 06.01.2011.

5 de Janeiro de 2011. — A Chefe da Divisão, no uso de subdelegação de competências, *Anabela Duarte Cardoso*.

304190781

### MUNICÍPIO DE SANTO TIRSO

#### Deliberação (extracto) n.º 235/2011

##### Estrutura flexível dos serviços da Câmara Municipal de Santo Tirso

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de Outubro, torna-se público que a Câmara Municipal de Santo Tirso, por deliberação tomada em sessão ordinária do dia 12 de Janeiro de 2011, ratificou o meu despacho de 28 de Dezembro de 2010, que no uso da competência excepcional prevista no n.º 3 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro pratiquei os actos da competência da câmara municipal previstos na alínea a) do artigo 7.º do referido decreto-lei, criação das unidades orgânicas flexíveis e definição das respectivas competências, dentro dos limites fixados pela Assembleia Municipal, na sua sessão ordinária realizada no dia 20 de Dezembro de 2010, com efeitos à data da prática do mesmo e nos termos seguintes:

##### Estrutura flexível

As unidades orgânicas inseridas na estrutura flexível são compostas por Divisões Municipais, dirigidas por Chefes de Divisão — cargo de direcção intermédia de 2.º grau, com as competências definidas no