

MUNICÍPIO DA MAIA**Aviso n.º 9861/2011****Nomeação para o cargo de sub-comandante administrativo do Serviço de Polícia Municipal da Maia, equiparado a chefe de divisão municipal**

Considerando que a Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, nos seus artigos 2.º, n.º 4, e 20.º, prevê que o recrutamento, para os titulares dos cargos de direcção intermédia, é efectuado de entre funcionários dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direcção, coordenação e controlo e que reúnam, cumulativamente, a titularidade de uma licenciatura e quatro anos de experiência profissional em carreiras para cujo ingresso e provimento seja legalmente exigível uma licenciatura;

Considerando que, terminando o prazo para aceitação de candidaturas do procedimento com vista ao provimento do cargo de sub-comandante administrativo do Serviço de Polícia Municipal da Maia, equiparado a chefe de divisão municipal, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 197, de 12 de Outubro de 2006, no Jornal de Notícias e na Bolsa de Emprego Público de 26 de Outubro de 2006, se apresentaram a concurso seis candidatos, dos quais apenas três marcaram presença na prova de entrevista pública de selecção para que estavam legalmente convocados, a saber: António Ramalho Lopes, Cláudia Sofia Borges Barbosa e Joaquim Acácio Belo Faustino;

Considerando que o candidato Joaquim Acácio Belo Faustino reúne os requisitos definidos no artigo 20.º da já referida Lei n.º 2/2004, de 19 de Janeiro, conjugado com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril e detém o perfil adequado para prosseguir as atribuições e objectivos da respectiva unidade orgânica, como se evidencia na nota curricular anexa ao presente aviso.

Determino, no uso da competência que me é conferida pela alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro (alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro) e pelo artigo 21.º, n.º 3, da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, conjugado com o artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de Abril, a nomeação do licenciado Joaquim Acácio Belo Faustino, para o cargo de Sub-Comandante Administrativo do Serviço de Polícia Municipal da Maia. Equiparado a chefe de divisão municipal, em comissão de serviço por 3 anos.

Nota curricular

Nome — Joaquim Acácio Belo Faustino

Habilitações académicas — Licenciatura em Administração Autárquica pela Universidade Portuguesa Infante D. Henrique.

Naturalidade — S. Vicente do Pigeiro/Évora

Actividade profissional

Na Câmara Municipal da Maia:

Terceiro-oficial administrativo a partir de 21 de Abril de 1997;

Técnico superior de Administração Autárquica de 2.ª classe a partir de 13 de Março de 2001;

Técnico superior de Administração Autárquica de 1.ª classe a partir de 21 de Julho de 2004;

Sub-Comandante Administrativo do Serviço de Polícia Municipal da Maia, em regime de substituição, desde 1 de Agosto de 2006;

Técnico superior de Gestão Autárquica principal a partir de 31 de Dezembro de 2008.

O seu percurso profissional está associado ao exercício de funções no Serviço de Polícia Municipal da Maia há mais de 6 anos, tendo participado em inúmeras acções de formação, colóquios, cursos e seminários.

14 de Fevereiro de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, Eng.º António Gonçalves Bragança Fernandes.

304598455

MUNICÍPIO DE MIRA**Aviso n.º 9862/2011**

Para os devidos efeitos se torna público, que foram concedidas, nos termos do n.º 1 do artigo 234.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, licenças sem remuneração aos colaboradores abaixo mencionados, nos seguintes termos:

Por despacho de 17 de Março de 2011, foi concedida licença sem remuneração por 6 meses a Carlos Alberto Pascoal Malta, com início a 01 de Maio de 2011.

Por despacho de 02 de Março de 2011 foi renovada a licença sem remuneração concedida em 01 de Julho de 2010, a Sónia Marisa Melita Estevam Mendes Carneiro, por mais 10 meses a partir de 30 de Abril de 2011.

21 de Março de 2011. — O Vereador, no uso de competências delegadas, Manuel de Jesus Martins, Dr.

304595693

Aviso n.º 9863/2011**Anulação de procedimento**

Procedimento concursal comum de recrutamento para constituição de relações de emprego público — recrutamento excepcional, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico, por tempo determinado — aviso n.º 7444/2011 — ref. I.

Em cumprimento do determinado no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificam-se os candidatos ao procedimento concursal referido em epígrafe, que por meu despacho, datado de 5 de Abril de 2011, ratificado por deliberação de Câmara de 13 de Abril de 2011 e com os fundamentos aí consignados, procedi no âmbito do prescrito no n.º 2 do artigo 38.º da referida Portaria, à anulação do procedimento concursal comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público, por tempo determinado com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico da Divisão Económico-Financeira, referência I, publicado pelo aviso de abertura n.º 7444/2011, no *Diário da República*, n.º 59, 2.ª série, de 24 de Março de 2011.

Mais se informa que o aviso se encontra afixado em local visível e público das instalações e está disponibilizado em www.cm-mira.pt.

14 de Abril de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal de Mira, João Maria Ribeiro Reigota, Dr.

304595199

Declaração de rectificação n.º 768/2011

Para os devidos efeitos se torna público que no aviso n.º 7445/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 59, de 24 de Março de 2011, no n.º 10 onde se lê «[...] Mod. SRH 0301.01» deve ler-se «[...] Mod. SRH 030» e no n.º 13.2 onde se lê «Lei n.º 109/91, de 19 de Agosto e Lei n.º 67/98, de 26 de Agosto» deve ler-se «Lei n.º 109/2009, de 15 de Setembro, e Lei n.º 67/98, de 26 de Outubro».

24 de Março de 2011. — O Vereador, no uso de competências delegadas, Manuel de Jesus Martins.

304595474

MUNICÍPIO DA MOITA**Aviso n.º 9864/2011**

Procedimento concursal comum para a contratação de um técnico superior — Gestão e administração pública, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas

1 — Nos termos e para os efeitos constantes no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, torna-se público que por deliberação do órgão executivo, ocorrida em 09 de Dezembro de 2010, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho da carreira geral de Técnico Superior, categoria de Técnico Superior — Gestão e Administração Pública em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1.1 — O procedimento concursal destina-se à admissão de trabalhadores para a categoria de Técnico Superior (Gestão e Administração Pública), da carreira geral de Técnico Superior, para colmatar as necessidades do serviço conforme estabelecido no mapa de pessoal aprovado em reunião de Câmara realizada em 09/12/2010.

1.2 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. O recrutamento efectua-se pela ordem decrescente da classificação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008 de 27/02; 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.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do presente posto de trabalho e no caso de excesso de candidatos aprovados, para a constituição de uma reserva de recrutamento interna, que é utilizada sempre que no prazo máximo de 18 meses, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

4 — Local de trabalho — Área do Município da Moita.

5 — Funções a exercer no âmbito do conteúdo funcional (Técnico Superior) constante no anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, no Departamento de Assuntos Sociais e Cultura.

6 — Remuneração — 2.ª posição remuneratória, nível remuneratório 15 da TRU (1.201,48 €).

7 — Habilitações literárias exigidas — é exigido aos candidatos a posse da Licenciatura em Gestão e Administração Pública, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 — Requisitos de admissão — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02:

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.

8.1 — 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 do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Por Despacho n.º 50/X/VP/2010 de 10 de Dezembro, do Vice-Presidente da Câmara, o júri do procedimento concursal e de acompanhamento e avaliação do período experimental, tem a seguinte composição:

Presidente — Vereadora Vivina Maria Semedo Nunes

Vogais efectivos — Directora do DASC, Maria Helena Vinagre Bento Santos (substituta da presidente) e Chefe da DE, Maria da Conceição Silva Lopes.

Vogais suplentes — Chefe da DAP, Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves e Técnica Superior, Ana Teresa Ascensão Lopes Fernandes.

10 — Métodos de selecção:

10.1 — Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou em situação de mobilidade especial, e que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e estejam a exercer funções próprias da carreira 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 caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal são os seguintes, os métodos de selecção são Avaliação Curricular (com carácter eliminatório), Entrevista de Avaliação de Competências (com carácter eliminatório) e Entrevista Profissional de Selecção (com carácter eliminatório), excepto quando por escrito os candidatos afastem estes métodos de selecção, caso em que se lhes aplicam os métodos de selecção indicados em 10.2.

10.2 — Para os demais candidatos os métodos de selecção são Prova de Conhecimentos (com carácter eliminatório), Avaliação Psicológica (com carácter eliminatório) e Entrevista Profissional de Selecção (com carácter eliminatório).

10.3 — Se o número total de candidatos for igual ou superior a 100, será utilizado: para os candidatos referidos em 10.1, como único método de selecção, a Avaliação Curricular (salvo se o afastarem por escrito, caso em que se lhes aplica apenas a Prova de Conhecimentos); para os demais candidatos a Prova de Conhecimentos, também como único método de selecção.

10.4 — A Prova de Conhecimentos será realizada numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com duração máxima de 60 minutos. Visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos sobre as matérias constantes do respectivo programa da prova, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos gerais e específicos versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias:

Programa da Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos:

Conhecimentos Gerais:

Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias;

Transferência de atribuições e competências para as autarquias locais; Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas;

Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas; Código do Procedimento Administrativo.

Conhecimentos específicos:

Bases gerais do sistema educativo;

Cartas educativas;

Ação Social Escolar;

Gestão do parque escolar municipal;

Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário.

Legislação a consultar:

Geral:

Decreto-Lei n.º 422/91, de 15 de Novembro, republicado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro;

Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Específica:

Decreto-Lei n.º 299/84, de 05 de Setembro;

Decreto-Lei n.º 399-A/84, de 28 de Dezembro;

Lei n.º 5/97, de 10 de Fevereiro;

Decreto-Lei n.º 147/97, de 11 de Junho;

Despacho Conjunto n.º 300/97, de 9 de Setembro;

Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de Janeiro;

Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de Abril;

Decreto-Lei n.º 55/2009, de 02 de Março.

Regulamento da Organização dos Serviços Municipais-Estrutura Nuclear, Despacho n.º 467/2011, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 5, de 7 de Janeiro de 2011.

Aquando da realização da prova de conhecimentos os candidatos poderão consultar a legislação e documentação constante do respectivo programa.

10.5 — A Avaliação Psicológica é destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. 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 Avaliação Psicológica é realizada e valorizada nos termos do artigo 10.º e do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

10.6 — A Avaliação Curricular incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade e o nível de desempenho neles alcançado. Serão considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: a habilitação literária devidamente certificada; a formação profissional; a experiência profissional e a avaliação de desempenho do último período avaliado, no que respeita a funções exercidas na mesma área profissional.

A Avaliação Curricular é 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1 \times HL) + (1 \times FP) + (3 \times EP) + (1 \times AD)}{6}$$

em que:

HL = Habitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

A HL será valorada da seguinte forma:

Com licenciatura — 19 valores

Com outra habilitação literária superior-20 valores

A FP, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, será valorada da seguinte forma:

Cursos ou acções com duração mínima de 2 dias e até 4 dias: 4 valores

Cursos ou acções com duração mínima de 5 dias e até 7 dias: 5 valores

Cursos ou acções com duração superior a 8 dias: 6 valores

Em caso algum este factor poderá exceder 20 valores.

A EP com incidência na execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma:

Por cada mês completo de exercício efectivo de funções que se insiram na área da actividade para que o presente procedimento foi aberto: 1 valor.

Por cada mês completo de exercício efectivo de funções que não se insiram na área da actividade para que o presente procedimento foi aberto: 0,5 valor.

AAD para efeitos do presente procedimento e do cálculo da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com uma das seguintes fórmulas:

Para os candidatos cuja última avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 5 pontos:

$$AD = \frac{UAD \times 20}{5}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular

UAD = Última avaliação de desempenho obtida pelos candidatos

Para os candidatos cuja última avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 10 pontos:

$$AD = \frac{UAD \times 20}{10}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular

UAD = Última avaliação de desempenho obtida pelos candidatos.

10.7 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função, devendo permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Este método é realizado e avaliado nos termos dos n.ºs 3 a 5 do artigo 12.º e do n.º 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

10.8 — A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, como a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é avaliado nos termos do n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

10.9 — A Classificação Final será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas:

A — Para os candidatos referidos em 10.1:

$$CF = (0,30 \times AC) + (0,40 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

B — Para os candidatos referidos em 10.2:

$$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 + EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

10.10 — São excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

10.11 — Quando e se for utilizado um único método de selecção a classificação final é igual: à classificação da avaliação curricular, ou à da classificação da prova de conhecimentos se tiverem afastado aquele primeiro método, para os candidatos referidos em 10.1; à classificação da prova de conhecimentos para os candidatos referidos em 10.2.

10.11 — As actas do júri, onde constam 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 do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

10.12 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01.

10.13 — De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11 — Formalização das candidaturas — mediante formulário tipo, datado e assinado, disponível em www.cm-moita.pt, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser entregue pessoalmente no Departamento de Recursos Humanos/Divisão Administrativa de Pessoal, sita, na Praça da República, 2864-007 Moita, ou remetido pelo correio para a mesma morada, com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado no n.º 1 do presente aviso.

11.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

11.2 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) *Curriculum vitae* devidamente datado, assinado e documentado;

c) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

d) Declaração devidamente autenticada e actualizada, emitida pelo organismo ao qual o candidato pertenceu ou pertença, onde conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que seja titular, o tempo de serviço na carreira/categoria, a actividade que executa e a avaliação de desempenho obtida no último ano que cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao presente posto de trabalho.

11.3 — Aos candidatos trabalhadores desta Autarquia não se lhe aplica a alínea d) e é-lhe dispensada a apresentação do documento a que alude a alínea a), desde que se encontre arquivado no respectivo processo individual.

11.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação da documentação comprovativa das suas declarações.

11.5 — As falsas declarações serão punidas por lei.

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada no site do Município www.cm-moita.pt, bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

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.

14 — Dispensada a consulta à ECCRC por não se encontrar constituída e em funcionamento, conforme FAQ's da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

14 de Março de 2011. — Por subdelegação de competências (Desp. n.º 02/X/VP/09), a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Rosária Maria Soares Murça*.

304566313

Aviso n.º 9865/2011

Procedimento concursal comum para a contratação de 1 técnico superior — Gestão de recursos humanos, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Nos termos e para os efeitos constantes no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, torna-se público que por deliberação do órgão executivo, ocorrida em 09 de Dezembro de 2010, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso