

EP — Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 0 valores;
Com experiência até 6 meses — 8 valores;
Com experiência até 1 ano — 10 valores;
Superior a 1 ano e até 2 anos — 12 valores;
De 2 a 4 anos — 14 valores;
De 4 a 6 anos — 16 valores;
De 6 a 8 anos — 18 valores;
Superior a 8 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, actividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD — Avaliação de desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Excelente: Entre 4,5 e 520 valores;
Muito Bom: Entre 4 e 4,416 valores;
Bom: Entre 3 e 3,912 valores;
Necessita Desenvolvimento: Entre 2 e 2,98 valores.

A classificação deste factor será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo factor 4.

8.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (*EAC*) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

8.5 — 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será elaborada uma ficha individual com as questões (temas) abordados directamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

8.6 — A ponderação para a valoração final da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Curricular é de 45 %, para a Avaliação Psicológica e para a Entrevista de Avaliação de Competências é de 25 %, e para a Entrevista Profissional de Selecção é de 30 %, de acordo com o disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

A valoração dos métodos de selecção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a efectividade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$OF = (PC \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

$$OF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

em que:

OF = Ordenação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Os métodos de selecção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada método uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de selecção para o qual tenham sido convocados.

Excepcionalmente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de selecção obrigatórios, os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada nos seguintes termos:

Aplicação do primeiro método de selecção a todos os candidatos admitidos;

Aplicação do segundo método de selecção obrigatório apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de selecção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 8.º, n.º 1, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

9 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Setúbal e disponibilizada na sua página electrónica.

9.1 — Nos termos da alínea *t*), do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às 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, desde que as solicitem.

10 — Constituição do júri:

Presidente — Maria do Carmo Pato Tiago, directora de Departamento de Urbanismo;

Vogais efectivos:

Joaquim António Jorge Branco, chefe de divisão de Gestão Urbanística do Departamento de Urbanismo, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

António Manuel Gomes Pinto, chefe de divisão de Gestão Administrativa do Trabalho do Departamento de Recursos Humanos;

Vogais suplentes:

José Miguel de Brito Sales Madeira, chefe de divisão de Planeamento Urbanístico do Departamento de Urbanismo;

Teresa Isabel de Andrade Soudo Megre, chefe de divisão técnico-administrativa do Departamento de Urbanismo.

11 — Publicitação: o presente procedimento será publicitado na Bolsa de Emprego Público, na página Electrónica do Município de Setúbal e em Jornal de Expansão Nacional por extracto (artigo 19.º, n.º 1, da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

12 — 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.

26 de Outubro de 2011. — A Vereadora, com competência delegada pelo despacho n.º 26-A/09/GAP, de 10 de Novembro, *Carla Guerreiro*.
305333691

MUNICÍPIO DE SINES

Aviso n.º 22950/2011

Procedimento concursal comum para contratação de um assistente operacional, em regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado — Serviço Administrativo do Departamento de Obras Municipais e Serviços Urbanos.

1 — Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 04 de Agosto do ano em curso, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, correspondente à carreira/categoria de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal do Município de Sines.

2 — Local de Trabalho: Município de Sines.

3 — As funções a exercer serão as previstas para a carreira/categoria de Assistente Operacional, nomeadamente de Apoio Administrativo.

4 — Requisitos de admissão.

4.1 — Requisitos gerais:

- Ter nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória

4.2 — Outros requisitos de admissão:

Não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

4.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, na impossibilidade de ocupação de todos ou parte dos postos de trabalho objecto do presente procedimento, por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por

tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Posição remuneratória — o posicionamento do trabalhador recrutado realizar-se-á tendo em conta o preceituado no artigo 26.º, da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

6 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2, do artigo 40.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

7 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória

8 — Forma de Candidaturas — A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória.

8.1 — Local — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Núcleo de Recrutamento e Selecção da Câmara Municipal de Sines, das 9:00 h às 13:00, ou remetidas pelo correio para Largo Ramos da Costa n.º 21, 7520-159 Sines.

8.2 — A candidatura deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

- Certificado de habilitações literárias;
- Fotocópia do número de identificação fiscal;
- Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- Curriculum actualizado, datado e assinado.

8.3 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço do Município de Sines, ficam dispensados de apresentar as fotocópias dos documentos exigidos, desde que, se encontrem arquivados no respectivo processo individual, declarando-o, para o efeito, no formulário de candidatura.

8.4 — Prazo de candidatura: 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*.

9 — Métodos de selecção:

Os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no processo de recrutamento são: Prova Oral de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

9.1 — A Prova Oral de Conhecimentos (POC) visa analisar questões sobre os conhecimentos profissionais e competências dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, nomeadamente:

Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, revista pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e rectificada nos termos das Declarações de Rectificação n.ºs 4/2002 e 9/2002);

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro);

Regime do Contrato em funções Públicas, (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);

Esta prova será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação, para a valorização final, de 75 %.

9.2 — Avaliação Psicológica (AP) — visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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. Esta prova será comportada por uma fase valorada 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. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 25 %.

9.3 — Aos candidatos que se encontrem nas condições referidas no n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, caso não tenham exercido a opção, por escrito, pelos métodos anteriores, ser-lhes-ão aplicados os seguintes métodos de selecção:

Avaliação Curricular (AC);
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

9.4 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 25 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 40 \%) + (AD \times 10 \%)$$

sendo:

Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional (FP) — considerando-se apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar;

Experiência Profissional (EP) — considerando-se apenas a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Os candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho serão atribuídos a classificação de 10,00 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A ponderação desta prova, para a valorização final é de 40 %.

9.5 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliando segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respectivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A ponderação desta prova, para a valorização final, é de 60 %.

10 — A valorização final dos candidatos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$a) VF = (POC \times 75 \%) + (AP \times 25 \%)$$

$$b) VF = (AC \times 40 \%) + (EAC \times 60 \%)$$

em que:

VF = Valoração Final;
POC = Prova Oral de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1 — Os métodos de selecção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valorização inferior a 9,5 valores.

10.2 — Critérios de selecção: Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, constam das atas das reuniões do júri, que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no edifício sede do município e divulgada no site do Município (www.sines.pt) e remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado.

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

13 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas do n.º 3 do mesmo artigo, para a realização da audiência dos interessados.

14 — Composição do júri do concurso:

Presidente: Manuela Ferreira Justina, que será substituída nas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

Vogais efectivos: Paulo António Gonçalves Sobral, Encarregado Operacional e Luísa Isabel Pereira Gonçalves, Assistente Técnica.

Vogais suplentes: Mário Catarino e Marina Isabel Raposo Caetano dos Santos, Coordenadores

15 — Não foi efectuada a consulta prévia à ECCRC, determinada pelo disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por não ter sido ainda publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, estando por isso dispensada a obrigatoriedade da consulta, conforme instruções da DGAEP.

16 — 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.

17 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos

devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) até ao 2.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª série do *Diário da República*, na página electrónica do Município e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

8 de Novembro de 2011. — A Vice-Presidente da Câmara, *Marisa Rodrigues dos Santos*.

305361563

MUNICÍPIO DE SINTRA

Aviso (extracto) n.º 22951/2011

Em cumprimento da alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna público que por despacho de 18 de Julho de 2011 e 15 de Setembro de 2011, do Exmº Senhor Presidente da Câmara, foi determinada a cessação dos contratos individuais de trabalho por tempo indeterminado, por denúncia e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 286.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, às Assistentes Operacionais Elisabete Alves Lopes Simão e Elisabete Maria Galhano Martins, com efeitos a 16 de Agosto de 2011 e 23 de Setembro de 2011, respectivamente.

19 de Setembro de 2011. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, conferida pelo Despacho n.º 21A-P/2010, de 3 de Maio, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Dr.ª Maria de Jesus Camões Cóias Gomes*.

305331528

MUNICÍPIO DE TÁBUA

Edital (extracto) n.º 1161/2011

Engenheiro Francisco Ivo de Lima Portela, Presidente da Câmara Municipal de Tábua:

Torna público, que no seguimento das deliberações tomadas pela Câmara Municipal de Tábua na sua Reunião Ordinária de 19 de Agosto, Reunião Pública de 28 de Outubro p.p., e Sessão de Assembleia Municipal de 28 de Setembro de 2011, respectivamente, e nos termos do artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, com a redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro, é submetido a Apreciação Pública, para recolha de sugestões, a proposta de alteração ao Código Regulamentar do Município de Tábua e Tabela de Taxas e Outras Receitas Municipais, pelo período de trinta dias a contar da data da publicação do presente Edital no *Diário da República*, 2.ª série.

Mais se informa, que os interessados podem consultar o presente Código Regulamentar junto do DAF — Departamento Administrativo e Financeiro, no Edifício dos Paços do Concelho, sito na Praça da República, em Tábua, e sobre ele formularem, por escrito, as sugestões tidas por convenientes.

As sugestões devem ser dirigidas ao Presidente da Câmara Municipal de Tábua, podendo estas ser enviadas por carta normal ou registada, com aviso de recepção, para esta morada ou aí entregues pessoalmente, bem como remetidas para o e-mail gab.presidente@cm-tabua.pt.

E eu, António José Gonçalves dos Santos Vaz, Director do Departamento Administrativo e Financeiro, o subscrevi.

Para produzir os devidos efeitos publica-se o presente Edital, que será afixado nos lugares de estilo do costume e na página electrónica www.cm-tabua.pt.

Projecto de Alteração ao Regulamento que Aprova e Publica o Código Regulamentar do Município de Tábua

Nota justificativa

O Código Regulamentar do Município de Tábua reúne os mais importantes regulamentos com eficácia externa do Município de Tábua, organizados por grandes áreas temáticas. Tendo em consideração que é dever do município consagrar em regulamentos municipais específicos todas as alterações que se vão apresentando como essenciais, quer no que respeita à adequação de procedimentos, actualização de conceitos e

preceitos legais e revisão de valores de taxas, tarifas e preços a cobrar aos municípios, bem como, as alterações legislativas ocorridas, consagra-se a necessidade de efectuar adequação dos regulamentos municipais às soluções normativas que do mesmo passarão a decorrer.

Importa por isso adequar o Regulamento que aprova o Código Regulamentar do Município de Tábua em vigor, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 115, de 16 de Junho de 2011, integrando as alterações legislativas sucedidas, aproveitando a oportunidade para corrigir imprecisões que se constata existirem no Regulamento em causa.

Assim e nos termos e para os efeitos do Artigo 118.º do Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro, durante o período de trinta dias, será submetido a apreciação pública para recolha de sugestões, o projecto de alterações ao Regulamento que aprova o Código Regulamentar do Município de Tábua.

Artigo 1.º

Aprovação

Artigo 2.º

Prosecução do interesse público

1 —

2 —

Artigo 3.º

Objectividade e justiça

Artigo 4.º

Racionalidade e eficiência na gestão dos recursos

1 —

2 —

Artigo 5.º

Desburocratização e celeridade

1 —

2 —

Artigo 6.º

Regulamentação dinâmica

1 —

Artigo 7.º

Contagem de prazos

1 —

2 —

Artigo 8.º

Norma revogatória

Artigo 9.º

Norma transitória

A Parte C — Urbanismo do presente Regulamento não se aplica aos processos pendentes à data da entrada em vigor do CRMT.

Artigo 10.º

Entrada em vigor

(Anterior Artigo 9.º)

Código Regulamentar do Município de Tábua

Artigo 1.º

Lei Habilitante

Artigo 2.º

Objecto do Código