



PARTE G

CENTRO HOSPITALAR DE SETÚBAL, E. P. E.

Deliberação (extracto) n.º 2211/2011

Por deliberação do Conselho de Administração do Centro Hospitalar de Setúbal, E. P. E., de 16 de Novembro de 2011, foi a Cristina Maria Gomes Rilhó, enfermeira, autorizada licença sem remuneração ao abrigo do n.º 1 do artigo 234.º da Lei n.º 59/2008, pelo período de 365 dias, com efeitos a partir de 6 de Dezembro de 2011.

(Isento da fiscalização prévia do Tribunal de Contas)

18 de Novembro de 2011. — O Presidente do Conselho de Administração, *Alfredo Lacerda Cabral*.

205375188

Deliberação (extracto) n.º 2212/2011

Por deliberação do Conselho de Administração do Centro Hospitalar de Setúbal, E. P. E., de 16 de Novembro de 2011, foi ao Dr. José Manuel Ribeiro da Cunha Lima, Assistente Graduado do mapa de pessoal deste Centro Hospitalar, autorizada a redução de uma hora a carga horária semanal, ao abrigo do n.º 15 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 73/90, de 6 de Março com a nova redacção do Decreto-Lei n.º 44/2007, de 23

de Fevereiro, articulado com o artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de Agosto.

(Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas).

18 de Novembro de 2011. — O Presidente do Conselho de Administração, *Alfredo Lacerda Cabral*.

205375139

HOSPITAL DE FARO, E. P. E.

Deliberação n.º 2213/2011

Por deliberação do Conselho de Administração deste Hospital de 16/11/2011:

Maria Adelina Mártires dos Santos, Assistente Técnica do Mapa de Pessoal deste Hospital, em Regime de Contrato Funções Públicas, por tempo indeterminado — autorizado a cessação de horário parcial de 15 horas semanais passando a horário parcial de 18 horas semanais com efeitos a 17/11/2011, pelo período de um ano.

17/11/2011. — A Técnica Superior, *Jacinta Charneca*.

205376443



PARTE H

MUNICÍPIO DE ALJUSTREL

Aviso n.º 23114/2011

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para um Assistente Técnico (Tipógrafo)

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro com a redacção dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, conjugado com os artigos 6.º, 7.º e 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna-se público que, por deliberação tomada em reunião de Câmara realizada no dia 26/01/2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o procedimento concursal em epígrafe.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em directivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, na área de tipografia e impressão gráfica, como seja a preparação de textos e outros documentos para impressão gráfica, entre outros.

3 — Local de Trabalho — área do concelho de Aljustrel.

4 — Posicionamento remuneratório — nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria de acordo com a tabela remuneratória prevista no anexo I ao Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, é objecto de negociação entre os candidatos e a entidade empregadora pública (Câmara Municipal de Aljustrel) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, a que corresponde o montante de € 683,13.

5 — Legislação aplicável — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro com a redacção dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril e 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.

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Requisitos gerais — os referidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 — Requisitos especiais — para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

6.3 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º anterior, procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação tomada em reunião de Câmara realizada no dia 26/01/2011.

6.4 — 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 da Câmara Municipal de Aljustrel idênticos aos postos de trabalho, para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7 — Habilitações literárias e formação: 12.º ano de escolaridade.

8 — Formalização de candidaturas — as candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no n.º 1, mediante preenchimento de requerimento de modelo obrigatório, disponível no Serviço de Pessoal e na página electrónica da Câmara Municipal de Aljustrel www.mun-aljustrel.pt, dirigido ao senhor Presidente da Câmara Municipal de Aljustrel, entregue pessoalmente ou remetido por correio em carta registada, com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Aljustrel, Av. 1.º de Maio, 7600-010 Aljustrel.

8.1 — Os requerimentos deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do bilhete de identidade ou do cartão do cidadão;
- b) Fotocópia do n.º de identificação fiscal;
- c) Fotocópia do Certificado de habilitações literárias;
- d) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado;
- e) Fotocópia dos documentos comprovativos das formações e da experiência profissional declarados no curriculum;
- f) Declaração actualizada, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação de desempenho quantitativa obtida nos últimos três anos, ou declaração de que o trabalhador não foi avaliado nesse período, para os candidatos que sejam titulares de relação jurídica de emprego público ou se encontrem em situação de mobilidade especial.

8.2 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

9 — Métodos de selecção e critérios de avaliação:

9.1 — Avaliação curricular (AC), entrevista de avaliação de competências (EAC) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), valorados de 0 a 20 valores, cada, para os 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 os procedimentos foram publicitados, excepto quando afastados por escrito pelos candidatos.

9.1.1 — Avaliação curricular (AC) — 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 do desempenho obtida. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP) e experiência profissional (EP) relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho (AD).

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

Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40 % na avaliação final.

9.1.2 — 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, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma ponderação de 30 % na avaliação final.

9.1.3 — 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, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma ponderação de 30 % na avaliação final.

9.1.4 — Valoração final (VF) — a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos três métodos de selecção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

9.2 — Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Selecção (EPS), valorados de 0 a 20 valores, cada, para os restantes candidatos.

9.2.1 — Prova Prática de Conhecimentos (PPC) — visa avaliar os conhecimentos práticos, e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. São de realização individual, terá a duração máxima de 60 minutos, serão efectuadas em suporte informático e têm apenas uma fase. Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40 % na avaliação final.

9.2.2 — Avaliação Psicológica (AP) — 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 definido. Por cada candidato é elaborada uma ficha individual. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma ponderação de 30 % na avaliação final.

9.2.3 — 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, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma ponderação de 30 % na avaliação final.

9.2.4 — Valoração final (VF) — a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos três métodos de selecção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$VF = (PPC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

9.3 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de selecção determina a desistência do procedimento, bem como serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

9.4 — 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 dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

10 — Composição do júri:

Presidente — Chefe da Divisão de Desporto e Equipamentos, Prof. Luís Alberto Castanho Carriço

Vogais efectivos — Chefe da Divisão Técnica, Eng.º Civil Rui Pedro Figueiredo Martins Figueira, que substituirá o Presidente nas faltas e impedimentos e a Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos Dr.ª Paula Alexandra Caixeirinho Banza.

Vogais suplentes — Técnico Superior de Serviço Social Dr. José Manuel Marques da Silva Mariano e a técnica superior de Comunicação Social Dr.ª Maria Mercedes Fialho Guerreiro.

11 — Notificação dos candidatos admitidos e excluídos — 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 nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 2 do referido artigo 30.º para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação 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 referida Portaria.

12 — Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — a lista, após homologação, será afixada em local visível e público no Edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Aljustrel (www.mun-aljustrel.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

13 — Candidatos portadores de deficiência — nos termos do n.º 3 do artigo 3.º 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 com deficiência 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 no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

14 — 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.

3 de Novembro de 2011. — O Vereador dos Recursos Humanos, Carlos Teles.