

4.6 — Concurso F:

Presidente do júri: Pedro Miguel da Rosa Galvão Coelho Falcão Semião, coordenador da Subunidade Informática.

Vogais: Jesuina Maria Barcelos Costa, técnica superior, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Francisco José Oliveira Carvalho, técnico de informática de grau 1.

Vogais suplentes: Belina Maria Santos Leonardo, coordenadora técnica, e Regina de Fátima Rocha Dias Cardoso, coordenadora técnica.

5 — As atas dos júris onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha de classificação e os sistemas de valoração final dos métodos serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

6 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada na página eletrónica desta Câmara Municipal e remetida aos candidatos por correio eletrónico ou ofício registado, oportunamente, após aplicação dos métodos de seleção;

7 — Métodos de seleção:

7.1 — Nos termos conjugados do artigo 53.º, n.º 4, alínea a), da LVCR e do artigo 6.º, n.º 2, da supra citada Portaria n.º 83-A/2009 e considerando que urge promover o preenchimento destes postos de trabalho constantes no mapa de pessoal aprovado para o corrente ano, bem como garantir a prossecução do regular funcionamento da unidade orgânica a que o mesmo respeita, será aplicável unicamente a prova de conhecimentos como método de seleção obrigatório.

Nos termos do citado artigo 53.º, n.º 2, 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 atividade caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, poderão afastar excecionalmente o método de seleção prova de conhecimentos, sendo-lhes aplicável unicamente a avaliação curricular como método de seleção obrigatório.

O método de seleção facultativo em ambas as situações é a entrevista profissional de seleção.

7.2 — A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função.

7.3 — A 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 de desempenho obtida;

7.4 — A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Nestes termos, neste método de seleção é avaliada a experiência profissional, a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal e o sentido crítico dos candidatos. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples. A avaliação é expressa de acordo com os níveis de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

7.5 — Aos candidatos não abrangidos pelo regime previsto no artigo 53.º, n.º 2, da LVCR, bem como aos candidatos que, embora abrangidos por este regime, afastem a aplicação do método de seleção previsto na alínea a) do mesmo número — ou seja, a avaliação curricular — são aplicáveis os seguintes métodos de seleção, de acordo com os critérios acima descritos: prova de conhecimentos e entrevista profissional de seleção.

7.6 — Classificação final (CF): resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = PC \times 70 \% + EPS \times 30 \%$$

7.7 — Regime especial: aos candidatos abrangidos pelo regime previsto no citado artigo 53.º, n.º 2, é aplicável o método de seleção previsto na alínea a) do mesmo número, ou seja, a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção.

Neste caso, a classificação final (CF) resultará da média ponderada dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 70 \% + EPS \times 30 \%$$

7.8 — Prova de conhecimentos:

7.8.1 — Concurso A — a prova é de natureza prática e individual e terá a duração mínima de vinte minutos e máxima de uma hora e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova versará, no todo ou em parte, sobre

a execução de tarefas de atendimento ao público em salas de espetáculos, incluindo vendas e funcionamento de bar;

7.8.2 — Concurso B — a prova é de natureza prática e individual e terá a duração mínima de vinte minutos e máxima de uma hora e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova versará, no todo ou em parte, sobre execução de tarefas de apoio à portaria/atendimento ao público em recintos culturais;

7.8.3 — Concurso C — a prova é de natureza prática e individual e terá a duração mínima de vinte minutos e máxima de uma hora e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova versará, no todo ou em parte, sobre execução de tarefas de manutenção de zonas balneares e de imóveis;

7.8.4 — Concurso D — a prova é de natureza prática e individual e terá a duração mínima de vinte minutos e máxima de uma hora e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova versará, no todo ou em parte, sobre execução de tarefas de atendimento ao público em recintos de diversão pública, incluindo vendas;

7.8.5 — Concurso E — a prova é de natureza prática e individual e terá a duração mínima de vinte minutos e máxima de uma hora e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova versará, no todo ou em parte, sobre execução de tarefas de limpeza e manutenção de instalações e recintos desportivos;

7.8.6 — Concurso F — a prova é de natureza prática e individual e terá a duração mínima de vinte minutos e máxima de uma hora e será pontuada de 0 a 20 valores. A prova versará, no todo ou em parte, sobre execução de tarefas de apoio à manutenção de sistemas informáticos.

26 de agosto de 2013. — O Vereador, com competência delegada, *Hugo Louro da Rosa*.

307214187

MUNICÍPIO DE CASCAIS

Declaração de retificação n.º 977/2013

Para os devidos efeitos se torna público que o aviso n.º 7643/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 111, de 11 de junho de 2013, saiu com inexactidões, designadamente os n.ºs 4., 7.1, 11.1, 11.3 e 11.5, conforme a seguir se retificam:

Assim, onde se lê:

«4 — [...]

Orientação, apoio e acompanhamento de jovens, no processo de construção do seu percurso profissional, coadjuvado pelo desenvolvimento das suas competências pessoais, sociais e relacionais;

Dinamização de processos de recrutamento e seleção, no âmbito de projetos de integração socioprofissional dos jovens;

Conceção, acompanhamento e avaliação de projetos de integração na vida ativa, destinados ao público jovem;

Organização de eventos temáticos dirigidos ao público jovem;

Conceção de ações de formação na área do desenvolvimento de competências técnicas, pessoais e profissionais;

Dinamização de ações de formação para jovens, no âmbito do desenvolvimento pessoal e desenvolvimento de competências para a inserção no mercado de trabalho;

Planeamento, execução, acompanhamento e avaliação de ações de formação, essencialmente relacionadas com a transição socioprofissional dos jovens.

7.1 — Condições preferenciais:

Experiência de acompanhamento direto a municípios jovens em processos de desenvolvimento individual e de transição para o mercado de trabalho — processos individuais e grupais;

Experiência de conceção de ações de formação na área do desenvolvimento de competências pessoais e profissionais;

Experiência de organização, execução, acompanhamento e avaliação de ações de formação, com especial incidência nas temáticas relacionadas com a transição socioprofissional de jovens;

Experiência de conceção, acompanhamento e avaliação de projetos de integração na vida ativa destinados ao público jovem;

Experiência de dinamização de processos de recrutamento e seleção (definição de perfis de competências, entrevistas de seleção), no âmbito de projetos de integração socioprofissional de jovens;

Experiência de conceção de instrumentos de avaliação de processos de integração de jovens no mercado de trabalho;

Experiência de conceção de *dossiers* de candidatura para acreditação de formação, e de gestão dos processos administrativos inerentes aos mesmos e à execução das ações de formação;

Com Certificado de Aptidão Pedagógica — CAP;

Com Mestrado em Psicologia do Trabalho e das Organizações.

11.1 — [...]

A ponderação para a valoração final da avaliação curricular é de 55 %, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 6.º da portaria.

11.3 — [...]

A ponderação para a valoração final (VF) da entrevista profissional de seleção é de 45 % no caso da AC e de 45 % no caso da opção PC.

11.5 — [...]

$$VF = (AC \times 55 \%) + (EPS \times 45 \%) \text{ ou} \\ (PC \times 55 \%) + (EPS \times 45 \%)»$$

deve ler-se:

«4 — [...]

Dinamização de processos de recrutamento e seleção, no âmbito de projetos direcionados a jovens;

Organização de eventos temáticos dirigidos ao público jovem;

Dinamização de ações de formação para jovens, orientadas para a inserção no mercado de trabalho;

Planeamento, execução, acompanhamento e avaliação de ações de formação, essencialmente relacionadas com as competências da Divisão de Valorização de Recursos.»

7.1 — Condições preferenciais:

Experiência de planeamento, execução, acompanhamento e avaliação de ações de formação destinadas à qualificação de jovens;

Experiência de conceção, dinamização e avaliação de projetos de integração na vida ativa destinados ao público jovem;

Experiência de dinamização de processos de recrutamento e seleção, no âmbito de projetos direcionados a jovens;

Experiência de conceção de *dossiers* de candidatura para acreditação de formação e de gestão dos correspondentes processos administrativos;

Possuir Certificado de Aptidão Pedagógica — CAP.

11.1 — [...]

A ponderação para a valoração final da avaliação curricular é de 70 %, de acordo com o disposto nos n.ºs 2 e 4 do artigo 6.º da portaria.

11.3 — [...]

A ponderação para a valoração final (VF) da entrevista profissional de seleção é de 30 % no caso da AC e de 30 % no caso da opção PC.

11.5 — [...]

$$VF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%) \text{ ou} \\ (PC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)»$$

Considerando as retificações acima identificadas irá ser concedido um prazo de 10 dias úteis a contar da publicitação deste aviso no *Diário da República* para apresentação de novas candidaturas que possam surgir em consequência das alterações registadas.

7 de agosto de 2013. — O Presidente da Câmara, *Carlos Carreiras*.
307196838

MUNICÍPIO DE LISBOA

Aviso n.º 11339/2013

1 — Nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e no uso da competência que me foi subdelegada em matéria de Gestão de Recursos Humanos, pelo Despacho n.º 3/DMRH/2011, de 27 de julho, publicado no Suplemento ao *Boletim Municipal*, n.º 911, de 4 de agosto de 2011, faço público que, na sequência de autorização vertida na deliberação da Câmara Municipal de Lisboa de 11 de junho de 2013 que aprovou a Proposta n.º 497/CM/2013, subscrita pela Senhora Vereadora Maria João Sanches de Azevedo Mendes e pelo Senhor Vereador Manuel Sande e Castro Salgado, e pelo prazo de dez dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, se encontram abertos procedimentos concursais comuns destinados à celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à ocupação de postos de trabalho do Mapa de Pessoal do Município de Lisboa, das seguintes categorias:

Referência 1 — Categoria de Técnico Superior (Artes e Cultura) — 1 (um) posto de trabalho;

Referência 2 — Categoria de Técnico Superior (Biblioteca e Documentação) — 8 (oito) postos de trabalho;

Referência 3 — Categoria de Técnico Superior (Geografia) — 3 (três) postos de trabalho;

Referência 4 — Categoria de Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos) — 4 (quatro) postos de trabalho;

Referência 5 — Categoria de Técnico Superior (Intervenção Social) — 4 (quatro) postos de trabalho;

Referência 6 — Categoria de Técnico Superior (Línguas e Literaturas) — 5 (cinco) postos de trabalho;

Referência 7 — Categoria de Técnico Superior (Solicitadoria) — 3 (três) postos de trabalho.

2 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, declara-se que conforme consulta efetuada à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, não existem, em reserva de recrutamento, candidatos com os perfis adequados, porquanto não foi ainda realizado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

4 — Descrição sumária da atividade:

Referência 1 — Categoria de Técnico Superior (Artes e Cultura) — Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão na área das artes e da cultura; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade; executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

Referência 2 — Categoria de Técnico Superior (Biblioteca e Documentação) — Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, incumbindo, genericamente: estabelecer e aplicar critérios de organização e funcionamento dos serviços; selecionar, classificar e indexar documentos sob a forma textual, sonora, visual ou outra, desenvolvendo e adotando sistemas de tratamento automático ou manual; definir procedimentos de recuperação e exploração de informação; apoiar e orientar o utilizador dos serviços; promover ações de difusão, a fim de tornar acessíveis as fontes de informação primária, secundária e terciária; coordenar e supervisionar os recursos humanos e materiais necessários às atividades a desenvolver e proceder à avaliação dos resultados;

Referência 3 — Categoria de Técnico Superior (Geografia) — Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

Referência 4 — Categoria de Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos) — Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão, incumbindo, genericamente: promover as ações respeitantes à movimentação e gestão de pessoal, tendo em conta as necessidades de cada serviço; aferir a necessidade de formação profissional, promovendo as necessárias ações de formação; definir perfis, métodos e critérios de seleção no âmbito de processos de recrutamento de pessoal; assegurar o normal decurso do procedimento necessário à avaliação de desempenho; assegurar a adequação com as normas legais vigentes, dos processos de contratação e recrutamento de pessoal; executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;

Referência 5 — Categoria de Técnico Superior (Intervenção Social) — Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda