

Descontos efetuados a partir de 1 de janeiro de 1994 (artigo 12.º) — Cada ano em que tenha trabalhado e descontado durante, pelo menos, 120 dias (seguidos ou não), contam como 1 ano. Os anos com menos de 120 dias de descontos podem ser agrupados aos anos seguintes (que também tenham menos de 120 dias) até completar os 120 dias necessários para contar como 1 ano. Quando o número de dias de um ano ou de um agrupamento de anos ultrapassa os 120, os dias acima dos 120 já não são considerados para a contagem de outro ano.

No campo “Observações”, deve indicar que outro tipo de situação profissional, que outro tipo de rendimento e qualquer outra observação que queira acrescentar relativamente à situação socioprofissional.

Grupo 6 — Situação de saúde

No quadro do grupo 6, deve indicar se alguém do seu agregado familiar é portador de deficiência com percentagem igual ou superior a 60 %, escolhendo uma das opções Sim ou Não.

Na eventualidade de existir, indicar o nome completo da pessoa, com respetiva percentagem de incapacidade e tipo de deficiência. Salienta-se que para responder adequadamente a esta questão a pessoa portadora de deficiência tem que ser detentora de declaração de incapacidade/deficiência, com respetiva percentagem de incapacidade, atestada por entidade competente.

Grupo 7 — Apoios

Nos quadros do grupo 7, deve indicar se alguém do seu agregado familiar:

É proprietário de habitação e em caso afirmativo, indicar qual o elemento (correspondente ao número do quadro do Grupo 3), a morada completa, freguesia e concelho.

Beneficiou de apoio financeiro público para fim habitacional ou indemnização em alternativa a realojamento. Em caso afirmativo, indicar qual o elemento (correspondente ao número do quadro do Grupo 3), a morada completa, o concelho e a entidade que prestou esse apoio.

Foi realojado por entidade pública. Em caso afirmativo, indicar qual o elemento (correspondente ao número do quadro do Grupo 3), a morada completa, o concelho e a entidade que efetuou o realojamento.

Desistiu ou recusou realojamento. Em caso afirmativo, indicar qual o elemento (correspondente ao número do quadro do Grupo 3), a morada onde seria realojado, o concelho e a entidade que realizaria o realojamento.

Ocupou de forma ilícita ou foi despejado de habitação pública. Em caso afirmativo, indicar qual o elemento (correspondente ao número do quadro do Grupo 3), a morada da habitação pública que ocupou ou da qual foi despejado, o concelho e a entidade proprietária dessa habitação.

311686376

MUNICÍPIO DO BARREIRO

Aviso (extrato) n.º 14382/2018

Nos termos e para efeitos, conjugados, do n.º 1 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro e do n.º 6 do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação que lhe foi conferida pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público, que as listas unitárias de ordenação final dos candidatos, foram por mim homologadas, relativo aos procedimentos concursais de regularização extraordinária de vínculos precários para ocupação dos seguintes postos de trabalho:

Ref.ª 04/2018 — 1 posto trabalho na categoria de Técnico Superior;
Ref.ª 05/2018 — 1 posto trabalho na categoria de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

25 de setembro de 2018. — O Vereador, *João Pintassilgo*.

311677117

MUNICÍPIO DE BELMONTE

Aviso n.º 14383/2018

Procedimento Concursal Comum para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Nos termos do disposto no art. 19.º da Portaria n.º 83-A/ 2009 de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/ 2011, de 6 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que na sequência da proposta do Sr. Presidente da Câmara, aprovada pelo órgão executivo em 05 de julho de 2018, foi deliberado pela Câmara Municipal de Belmonte, a abertura de procedimento concursal comum para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado pelo prazo de 10 dias úteis a partir da publicação do presente aviso no *Diário da República* 2.ª Série, tendo em vista o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho na carreira geral de técnico superior previsto e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, e que a ora se indicam:

Concurso A: 1 Técnico superior na área do Desporto

Concurso B: 1 Técnico superior na área da Gestão

Concurso C: 1 Técnico superior na área da Qualidade de água e Saneamento

Para efeitos no n.º 1, do artigo 4.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o procedimento concursal tem em vista a reserva de recrutamento prevista no art. 40.º da referida portaria.

1 — Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02) na sua redação atualizada; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09) na sua redação atualizada; Lei n.º 114/2017, de 29/12 (LOE 2017); Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12; Código do Procedimento Administrativo.

2 — Caracterização dos postos de trabalho:

Concurso A: 1 (um) posto de trabalho na categoria/carreira geral de Técnico Superior na área do Desporto para o serviço integrado na Equipa Multidisciplinar — Serviço Cultural, Desportivo, de Ação Social e Dinamização e Desenvolvimento Económico, para desempenhar as funções constantes do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá, para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, da área do Desporto: planear e desenvolver ou propor e instruir processos de apoio no âmbito de atividades desportivas e recreativas de interesse municipal, bem como assegurar o apoio de acordo com o aprovado superiormente; Promover, propor e instruir processos de apoio a projetos e agentes desportivos não profissionais, bem como assegurar o apoio de acordo com o aprovado superiormente.

Concurso B: 1 (um) posto de trabalho na categoria/carreira geral de Técnico superior na área da Economia e da Gestão para o serviço integrado na Unidade de Administração e Finanças, para desempenhar as funções constantes do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá: apoiar à tomada de decisões ao nível superior no domínio financeiro, nomeadamente no que concerne à obtenção, utilização e controlo dos recursos financeiros; planificar, organizar e coordenar a execução da contabilidade, respeitando as normas legais e os princípios contabilísticos geralmente aceites; exercer funções de consultadoria em matéria de âmbito financeiro; assumir a responsabilidade pela regularidade técnica nas áreas contabilística e fiscal; verificar toda a atividade financeira, designadamente o cumprimento dos princípios legais relativos à arrecadação das receitas e à realização das despesas; organizar e verificar a elaboração dos documentos previsionais, suas revisões e alterações, bem como os documentos de prestação de contas; bem como outras funções não especificadas.

Concurso C: 1 (um) posto de trabalho na categoria/ carreira geral de Técnico Superior na área da Qualidade de Água e Saneamento para o serviço integrado na Divisão Técnica Municipal de Planeamento, Obras e Urbanismo, para desempenhar as funções constantes do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá: exercer com autonomia e responsabilidade funções de investigação, estudos, conceção e aplicação de métodos e processos, enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura e inseridos nos domínios do controlo da qualidade da água, controlo e caracterização dos efluentes industriais ou outros e o controlo do funcionamento das estações de tratamento de águas potáveis e residuais.

2.1 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas que lhe sejam afins funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do art.º 81.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

3 — Local de Trabalho: as funções serão exercidas na área do município de Belmonte

4 — Posicionamento Remuneratório: De acordo com o n.º 1 do art. 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos por Lei do Orçamento de Estado em vigor, sendo a remuneração de referência 1.201,48 (euro), correspondendo à 2.ª posição nível 15, da carreira/ categoria de técnico superior, da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas para os concursos A, B e C

5 — Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

5.1 — Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade Portuguesa
- 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 psicológico indispensáveis ao exercício das funções
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória

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 Belmonte, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

5.2 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional:

Concurso A: Licenciatura em Ciências Do Desporto
 Concurso B: Licenciatura em Gestão
 Concurso C: Licenciatura em Engenharia Química

Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional exigido.

6 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*, 2.ª série em suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, (vide Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, 8 de maio de 2009), conforme art. 27.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua atual redação e disponível na página da Internet da entidade que promove o concurso. A Candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações académicas, do Bilhete de Identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, e currículo vitae que não exceda três folhas A4 datilografadas, devidamente datado e assinado, bem como, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do município de Belmonte não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento da admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de deficiência e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

6.1 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas deverão ser enviadas por correio, registado com aviso de receção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Belmonte, Rua Pedro Alvares Cabral n.º 135 6250-088 Belmonte ou entregues pessoalmente no serviço de atendimento desta Câmara Municipal.

7 — Não é permitida a apresentação do requerimento de candidatura ou documentos por via eletrónica.

8 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

9 — Métodos de seleção—Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

Prova de conhecimentos (PC)
 Avaliação Psicológica (AP)
 Entrevista Profissional de seleção (EPS)

9.1 — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função Assumirá a natureza escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos de caráter eliminatório e valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as temáticas abaixo descritas:

Concurso A:

Constituição da Republica Portuguesa;
 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua atual redação;

Regime jurídico das autarquias Locais—Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.

Código do procedimento administrativo—Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação — Código do trabalho;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação— Sistema Integrado de avaliação de desempenho na administração pública.

Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto — Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro alterada pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro.

Decreto-Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro alterado pela Lei n.º 27/2011, de 16 de junho, que estabelece o regime jurídico do seguro desportivo obrigatório.

Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio, que estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público.

Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro, alterado pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro, que estabelece o regime jurídico dos contratos programa de desenvolvimento desportivo.

Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto — aprova o regime de responsabilidade técnica pela direção e orientação das atividades desportivas desenvolvidas nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física (*fitness*), designadamente aos ginásios, academias ou clubes de saúde (*healthclubs*).

Lei n.º 68/2014 de 29 de agosto — Aprova o regime jurídico aplicável ao nadador-salvador em todo o território nacional, em conformidade com o Decreto-Lei n.º 92/2010, de 26 de julho, que transpôs a Diretiva n.º 2006/123/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro, relativa aos serviços no mercado interno, com a Lei n.º 9/2009, de 4 de março, que transpôs a Diretiva n.º 2005/36/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de setembro, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, e com o Decreto-Lei n.º 92/2011, de 27 de julho, que cria o Sistema de Regulação de Acesso a Profissões, e revoga o Decreto-Lei n.º 118/2008, de 10 de julho.

Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro alterada e republicada pela Portaria n.º 168/ 2016, de 16 de junho — Aprova o regime aplicável à atividade de nadador-salvador, bem como às restantes entidades que asseguram a informação, apoio, vigilância, segurança, socorro e salvamento no âmbito da assistência a banhistas.

Concurso B:

Constituição da Republica Portuguesa;
 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Regime jurídico das autarquias Locais—Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação.

Código do procedimento administrativo—Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro

Regime Financeiro das Autarquias Locais e Comunidades Intermunicipais — Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro.

Regime Jurídico da atividade empresarial local e das participações locais — Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação — Código do trabalho.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de avaliação de desempenho na administração pública.

Lei n.º 10/2014, de 06 de março.

Plano oficial de Contabilidade das autarquias Locais (POCAL), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 162/1999 de 14/09, Decreto-Lei n.º 315/2000 de 2/12, Decreto-Lei n.º 84-A/2002 de 5/05 e Lei n.º 60-A/2005 de 30/12;

Código do IVA (atualizado), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 394-B/1984 de 26 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 120/2008 de 20 de junho;

Decreto-Lei n.º 26/2002 de 14 de fevereiro, que aprova os códigos de classificação económica das receitas e despesas públicas;

Sistema de Normalização Contabilística para as administrações Públicas (SNC-AP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 85/2016 de 21 de dezembro;

Manual de Implementação do SNC-AP (2.ª versão), homologado pelo Senhor Secretário de Estado do Orçamento e 18 de agosto de 2017, nos termos do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro;

Concurso C:

Constituição da República Portuguesa.

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.

Regime jurídico das autarquias Locais — Lei 7-A/2016, de 31 de março.

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação — Código do trabalho.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de avaliação de desempenho na administração pública.

Código do procedimento administrativo; Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação — Código do trabalho.

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de avaliação de desempenho na administração pública.

Versão consolidada do Decreto-Lei n.º 306/2007 de 27/08, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 152/2017, de 7 de dezembro — Estabelece o regime da qualidade da água destinada ao consumo humano, revendo o Decreto-Lei n.º 243/2001, de 5 de setembro, que transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 98/83/CE, do Conselho, de 3 de novembro, que transpôs para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 98/83/CE, do Conselho, de 3 de novembro; Standard Methods for Examination of Water and Wastewater, 23th Edition.

9.2 — 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.3 — A entrevista Profissional de seleção visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente, os relacionamentos com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A entrevista profissional de seleção será avaliada com observância do disposto no n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual. Os parâmetros a avaliar neste método de seleção são os seguintes:

- Qualidade da experiência profissional;
- Capacidade de comunicação;
- Capacidade de relacionamento interpessoal;
- Motivações e interesse.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a

9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = PC (50 \%) + AP (25 \%) + EPS (25 \%)$$

em que:

OF — Ordenação final

PC — Prova de conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de seleção (método complementar)

10 — Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do art. 36.º da LTFP: exceto quando afastados por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

Entrevista Profissional de seleção (EPS)

10.1 — A Avaliação Curricular (AC) Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (15 \%) + FP (30 \%) + AD (25 \%)$$

em que:

AC — Avaliação Curricular

HAB — Habilitação Académica

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HAB — Habilitação académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores

FP — formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores
De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores
De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores
De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores
De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores
Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser inferior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

EP — Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano — 8 valores
Entre um e dois anos — 10 valores
Entre três e quatro anos — 12 valores
Entre cinco e seis anos — 14 valores
Entre sete e oito anos — 16 valores
Entre nove e dez anos — 18 valores
Mais de 10 anos — 20 valores

No caso de ultrapassar um período cai no imediatamente seguinte
Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores
 4 a 4,4 — Muito Bom/ 4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores
 3 a 3,9 — Bom/2 a 3,999 — Desempenho Adequado — 12 valores
 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado.

10.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função

10.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (35 \%) + EAC (35 \%) + EPS (30 \%)$$

11 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção, candidato com avaliação superior no segundo método de seleção, candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção, candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).

12 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril os candidatos têm acesso às atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Belmonte

14 — Quota de emprego para pessoas com deficiência — Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, será aplicada a quota de emprego de acordo com o número de lugares a preencher por cada concurso, desde que o candidato comprove que é portador de um grau de deficiência igual ou superior a 60 %.

15 — Composição do Júri:

O júri dos procedimentos (Concurso A, Concurso B, Concurso C) será o seguinte:

Presidente: Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão

Vogais efetivos:

1.º vogal efetivo: Sandra Fernandes Nobre, Técnica Superior
 2.º vogal efetivo: Ana Filipa Martins Santos Mendes Amaro, Técnica Superior

Vogais suplentes:

1.º vogal efetivo: Anabela Cristina Marques Gaspar Teixeira, Técnica Superior
 2.º vogal efetivo: Elisabete Martins Ramos Robalo, Técnica Superior

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

16 — Em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Trabalho em Funções Públicas e no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009,

de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril o presente procedimento concursal será publicitado:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República* por publicitação integral;
 b) Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*;
 c) Na página eletrónica da Câmara Municipal de Belmonte, www.cm-belmonte.pt por publicação integral, após a publicação no *Diário da República*, 2.ª série.
 d) Num jornal de expansão nacional por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da publicação no *Diário da República*.

17 — 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.

18 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor.

18 de setembro de 2018. — O Vice-Presidente da Câmara Municipal, *António Manuel Gonçalves Rodrigues*.

311659865

MUNICÍPIO DAS CALDAS DA RAINHA

Aviso n.º 14384/2018

Para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35-A/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por meu despacho de 24 de setembro de 2018, determinei a celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado, para o exercício de funções públicas, com os candidatos Vasco Manuel Pina Moura Pereira, Alberto António Rio, Jorge Felício Timóteo, Diogo Filipe Freitas Gaspar, Leonardo Rosário Santos, Cristina Carvalho Xavier M. Chumbo e Nuno Miguel Soares Albano, classificados em 1.º, 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 6.º e 7.º lugares, respetivamente, no procedimento concursal comum — Referência A — 7 lugares de assistente operacional — área de cantoneiro de limpeza, publicitado pelo Aviso n.º 3202/2018, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 49, de 9 de março de 2018, com a posição remuneratória 1.ª e com o nível remuneratório I, a que corresponde a remuneração base mensal de € 580,00 (quinhentos e oitenta euros), da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Para efeitos do estipulado no artigo 45.º da LTFP, nomeei para júri do período experimental os seguintes elementos:

Presidente — Hugo Miguel Marto Fernandes, Encarregado.

Vogais efetivos: Paulo Fernando Vieira Santos, Assistente Operacional e Gui Santos Pereira Caldas.

Vogais suplentes: Maria de Lurdes Santos Susano Carvalho, Chefe de Unidade de Recursos Humanos e João Paulo Neves Marques Santos, Chefe da UJA.

24 de setembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Dr. Fernando Manuel Tinta Ferreira*.

311675879

MUNICÍPIO DE CARREGAL DO SAL

Aviso n.º 14385/2018

Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para o preenchimento de três postos de trabalho

1 — Para os efeitos do disposto no 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, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e das respetivas disposições da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, torna-se público que na sequência das deliberações de aprovação da 3.ª alteração ao mapa de pessoal, tomadas na reunião ordinária da Câmara Municipal realizada em 10 de agosto e sessão ordinária da Assembleia Municipal realizada em 21 de setembro de 2018, complementadas por meu despacho datado de 28 de setembro de 2018, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum destinado ao recrutamento e ocupação de 3 (três) postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do ano de 2018, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.