

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE GAIA**Aviso n.º 7947/2019****Procedimentos concursais comuns para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para a carreira geral de técnico superior****Audiência dos interessados no âmbito da aplicação do 1.º método de seleção**

No uso das competências que me foram delegadas pelo Despacho n.º 47/PCM/2017, de 27 de outubro, na sequência da notificação e realização do 1.º método de seleção — prova de conhecimentos/avaliação curricular, efetuada nos termos e para os efeitos do n.º 1 do artigo 32.º conjugado com a alínea *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua atual redação, notificam-se os candidatos da audiência dos interessados no âmbito da exclusão do 1.º método de seleção, nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º conjugado com a alínea *d*) dos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e do Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015 de 07 de janeiro), dos procedimentos concursais comuns, abaixo identificados, para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira/categoria de Técnico Superior, conforme aviso de abertura n.º 6463/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 93, de 15 de maio de 2018.

A lista contendo os candidatos notificados da audiência dos interessados, encontra-se afixada nas instalações do Departamento de Pessoal (Edifício Técnico dos Paços do Concelho) e divulgada na página eletrónica, em www.cm-gaia.pt — Informação — Recursos Humanos — Procedimentos Concursais, Concursos e Comissões de Serviço.

Proc. 09/2018 — Um posto de trabalho — Direção Municipal de Administração e Finanças

Proc. 10/2018 — Um posto de trabalho — Departamento de Pessoal

Proc. 16/2018 — Um posto de trabalho — Departamento de Ação Social e Atividades Económicas

Proc. 17/2018 — Um posto de trabalho — Divisão de Gestão de Equipamentos e Eventos

Proc. 19/2018 — Um posto de trabalho — Divisão de Cultura e Juventude

Proc. 21/2018 — Um posto de trabalho — Divisão de Cultura e Juventude

Proc. 23/2018 — Um posto de trabalho — Serviços Municipais de Proteção Civil

Informamos os candidatos que devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário aprovado por despacho do Ministro de Estado e das Finanças (Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio), com a designação de exercício do direito de participação de interessados, disponível na página eletrónica www.cm-gaia.pt. — informação — documentos municipais — requerimentos (n.º 544).

17 de abril de 2019. — O Vereador, *Dr. Manuel Monteiro*.

312238974

MUNICÍPIO DE VISEU**Aviso n.º 7948/2019****Procedimento concursal comum para o preenchimento de 15 postos de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional**

Para 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, doravante designada por LTFP, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência da deliberação da Câmara Municipal de Viseu, realizada no dia 28 de dezembro de 2017 e despacho datado de 11 de março de 2019, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, após a publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum com vista ao preenchimento de 15 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, em diversas áreas de atividade, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado,

conforme mapa de pessoal aprovado para o ano de 2019, dos seguintes postos de trabalho:

Referência A: 3 postos de trabalho de Assistente Operacional — Canalizador;

Referência B: 10 postos de trabalho de Assistente Operacional — Jardineiro;

Referência C: 2 postos de trabalho de Assistente Operacional — Coeiro.

1 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

2 — Consultada a Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), para cumprimento do disposto no artigo 4.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, atribuição conferida ao INA pela alínea *c*) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, foi prestada, em 10 de setembro de 2018, a seguinte informação: “Não tendo ainda ocorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para a categoria de Assistente Operacional, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

Consultada a Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, foi prestada, em 12 de setembro de 2018, a seguinte informação: “Não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento para os postos de trabalho solicitados”.

De acordo com as Soluções Interpretativas Uniformes, da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.”

3 — Caracterização do posto de trabalho: Para além do constante no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, o trabalhador desempenha as seguintes funções:

Referência A: Manutenção dos sistemas de rega automática existentes nos espaços verdes da Cidade. Dimensionamento, programação e instalação de sistemas de rega automática em espaços a implantar e a requalificar;

Referência B: Operações inerentes à manutenção dos Espaços Verdes que lhe são afectos (Limpezas, sachas, mondas, tratamentos fitossanitários, regas). Pode existir necessidade de condução de viaturas municipais afetas ao setor de parques e jardins;

Referência C: Proceder à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e levantamento dos restos mortais, cuida do setor do cemitério que lhe está atribuído, cuida da capela, limpeza dos WCs.

3.1 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal destina-se ao preenchimento dos postos de trabalho e para os efeitos previstos no artigo 40.º Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

5 — Local de trabalho: As funções serão exercidas na área geográfica do Município de Viseu.

6 — Remuneração: O posicionamento remuneratório do trabalhador será objeto de negociação após o termo do respetivo procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, cuja remuneração de referência é de 635,07€, correspondente ao nível 4 da Tabela Remuneratória Única.

7 — Requisitos de admissão — os previstos no artigo 17.º da LTFP:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

7.1 — Nível habilitacional exigido e experiência comprovada:

Referência A: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (Escolaridade obrigatória + 4 meses de experiência comprovada ou CAP adequado) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade da substituição académica.

A comprovação da experiência profissional é aceite através da apresentação de declaração da Segurança Social, devendo fazer referência ao exercício da atividade exercida enquanto canalizador.

Referência B: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (Escolaridade obrigatória + 4 meses de experiência comprovada ou CAP adequado) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade da substituição académica.

A comprovação da experiência profissional é aceite através da apresentação de declaração da Segurança Social, devendo fazer referência ao exercício da atividade exercida enquanto jardineiro.

Referência C: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (Escolaridade obrigatória).

7.2 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas.

8 — Âmbito do recrutamento: O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

8.1 — Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho nos termos do número anterior, pode proceder-se, respeitadas as prioridades legais da situação jurídico-funcional dos candidatos, ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

9 — Prazo e formalização das candidaturas:

9.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.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.

9.2 — Formalização: As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante o preenchimento do formulário-tipo, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica do Município — www.cm-viseu.pt (Município a um clique-Formulários-Recursos Humanos-Candidatura ao procedimento concursal), podendo ser entregue pessoalmente no Atendimento Único/Atendimento Integrado, ou remetido por correio, com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado para a entrega de candidaturas, para a Câmara Municipal de Viseu, Praça da República, 3514-501 Viseu.

9.3 — Os requerimentos de candidatura, devidamente datados e assinados deverão, sob pena de exclusão, ser acompanhados dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do Certificado comprovativo da Habilitação Académica;
- b) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde exerce funções.

Para os candidatos a quem se aplique o método de seleção Avaliação Curricular (AC), devem ainda apresentar os seguintes documentos:

- c) *Curriculum Vitae* atualizado, detalhado, datado e assinado e devidamente comprovado, onde constem as funções que exerce e/ou exerceu anteriormente, a formação profissional que possui e a experiência profissional adquirida, devendo os factos mencionados no curriculum serem devidamente comprovados, sob pena de não serem considerados;
- d) Declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público, da carreira/categoria de que seja titular, descrição pormenorizada das funções exercidas, atual posição remuneratória detida e a avaliação de desempenho relativa aos três últimos ciclos avaliativos;

9.4 — A não apresentação da declaração referida na alínea d) do ponto anterior, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e a sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico-funcional do candidato.

9.5 — Os candidatos que exerçam funções no Município de Viseu ficam dispensados de apresentar a declaração referida na alínea d) do ponto anterior e de outros documentos que se encontrem arquivados no respetivo processo individual.

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

10 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

11 — Métodos de seleção: Em todas as referências, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e um facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), referidos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Referência A:

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza teórica e prática, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre as matérias consignadas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, relativas aos direitos e deveres dos trabalhadores em Funções Públicas e sobre o funcionamento dos sistemas de rega automática, e sua programação.

A fórmula de avaliação da Prova de Conhecimento é a seguinte:

$$PC=0,60 \%PT + 0,40 \%PP$$

em que:

PC= Prova de Conhecimentos
PT= Prova Teórica
PP= Prova Prática

A Prova Teórica (PT) será de consulta e de realização individual, com duração máxima de 30 minutos com o seguinte conteúdo:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Artigos 73.º, 89.º a 91.º, 126.º, 134.º e 135.º, e 176.º a 193.º), com consulta.

A Prova Prática (PP) de realização individual, com duração de 30 minutos, consistirá na identificação e ligação dos diferentes elementos constituintes de um sistema de rega automático e respetiva programação.

A 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 previamente definido. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito.

A Avaliação Psicológica será valorada 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 (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, 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

Motivação e interesse;
Capacidade de resolução de conflitos-estratégias;
Comportamento nas relações interpessoais;
Capacidade de comunicação.

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 aplicável o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final;
PC — Prova de Conhecimentos;
AP — Avaliação Psicológica;
EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente 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, 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final;
AC — Avaliação Curricular;
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 35.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.

Referência B:

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza teórica e prática, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre as matérias consignadas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, relativas aos direitos e deveres dos trabalhadores em Funções Públicas e sobre conhecimentos gerais em jardinagem e manutenção de espaços verdes, equipamentos de proteção individual.

A fórmula de avaliação da Prova de Conhecimento é a seguinte:

$$PC = 0,60 \%PT + 0,40 \%PP$$

em que:

PC= Prova de Conhecimentos
PT= Prova Teórica
PP= Prova Prática

A Prova Teórica (PT) será de realização individual, com duração máxima de 40 minutos com o seguinte conteúdo:

a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Artigos 73.º, 89.º a 91.º, 126.º, 134.º e 135.º, e 176.º a 193.º) — com consulta.

b) Equipamentos de proteção individual para trabalhos com motorroçadora/corta sebes/ máquina de corte de relva no espaço público.

A Prova Prática (PP) de realização individual, com duração de 30 minutos, consistirá no manuseamento de pequenas máquinas motorizadas, de acordo com as normas de segurança, arranjo de canteiro com cultivo de plantas ou sementeira de relva, monda de canteiro e poda de sebe/arbusto.

A 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 previamente definido. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito.

A Avaliação Psicológica será valorada 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 (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, 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

Motivação e interesse;
Capacidade de resolução de conflitos-estratégias;
Comportamento nas relações interpessoais;
Capacidade de comunicação.

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 aplicável o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final;
PC — Prova de Conhecimentos;
AP — Avaliação Psicológica;
EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente 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, 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final;
AC — Avaliação Curricular;
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 35.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.

Referência C:

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Assumirá a natureza teórica e prática, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará

sobre as matérias consignadas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, relativas aos direitos e deveres dos trabalhadores em Funções Públicas.

A fórmula de avaliação da Prova de Conhecimento é a seguinte:

$$PC = 0,60 \%PT + 0,40 \%PP$$

em que:

PC= Prova de Conhecimentos
PT= Prova Teórica
PP= Prova Prática

A Prova Teórica (PT) será de consulta e de realização individual, com duração máxima de 40 minutos com o seguinte conteúdo:

a) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Artigos 73.º, 89.º a 91.º, 126.º, 134.º e 135.º, e 176.º a 193.º).

b) Decreto-Lei n.º 411/98 de 30 de dezembro, na sua atual redação — Regime jurídico da remoção, transporte, inumação, exumação, transladação e cremação de cadáveres, bem como de alguns desses atos relativos a ossadas, cinzas, fetos mortos e peças anatómicas, e ainda da mudança de localização de um cemitério.

A Prova Prática (PP) de realização individual, com duração de 45 minutos, consistirá na abertura e fecho de sepultura.

A 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 previamente definido. Será efetuada por entidade externa especializada para este efeito.

A Avaliação Psicológica será valorada 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 (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, 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. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos parâmetros:

Motivação e interesse;
Capacidade de resolução de conflitos-estratégias;
Comportamento nas relações interpessoais;
Capacidade de comunicação.

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 aplicável o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final;
PC — Prova de Conhecimentos;
AP — Avaliação Psicológica;
EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e um facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos

profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente 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, 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final;
AC — Avaliação Curricular;
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

Em situações de igualdade de valorização, serão aplicados os critérios definidos no artigo 35.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.

12 — Nos termos da alínea t) n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada 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 valorização final do método, sendo facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.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.

14 — Os candidatos excluídos nas diversas fases do procedimento serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3.º do artigo 30.º da citada Portaria, para a realização da audiência dos interessados.

15 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no Expositor do Atendimento Único/Atendimento Integrado e disponibilizada na página eletrónica do Município — www.cm-viseu.pt.

16 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada no Expositor do Atendimento Único/Atendimento Integrado e disponibilizada na página eletrónica do Município — www.cm-viseu.pt, sendo ainda publicitado um aviso na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

17 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: no procedimento concursal será dado cumprimento ao determinado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

18 — Composição do júri:

Referência A:

Presidente — Ana Margarida de Melo Carvalho, Chefe de Divisão;
Vogais efetivos: Madalena do Rosário Marques Sousa Almeida Rolo, Técnica Superior, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Catarina Alexandra dos Santos Albuquerque Cruz, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Corine Farias Lopes e Sandra Ribeiro Pereira, ambas Técnicas Superiores.

Referência B:

Presidente — Ana Margarida de Melo Carvalho, Chefe de Divisão;
Vogais efetivos: Madalena Rosário Marques Sousa Almeida Rolo, Técnica Superior, que substituiu o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Corine Farias Lopes, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Sandra Ribeiro Pereira e Catarina Alexandra dos Santos Albuquerque Cruz, ambas Técnicas Superiores.

Referência C:

Presidente — Ana Margarida de Melo Carvalho, Chefe de Divisão; Vogais efetivos: Catarina Alexandra dos Santos Albuquerque Cruz, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Luis Manuel Ferreira Carvalho, Coordenador Técnico.

Vogais Suplentes: Madalena Rosário Marques Sousa Almeida Rolo e Sandra Ribeiro Pereira, ambas Técnicas Superiores.

19 — O presente aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município — www.cm-viseu.pt e num jornal de expansão nacional.

20 — O Município de Viseu irá tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (EU) 2016/679, e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente procedimento concursal.

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

19 de março de 2019. — O Vice-Presidente, *Joaquim António Ferreira Seixas*.

312235758

Aviso n.º 7949/2019**Celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

Para cumprimento do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência da aprovação no procedimento concursal foi celebrado o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com a candidata aprovada no procedimento concursal:

Maria Miguel Lages de Castro Martins, para a carreira/categoria de Técnico Superior — Área de Ensino Básico, Posição Remuneratória 2, Nível 15, com efeitos a partir de 01 de abril de 2019.

Para avaliação do período experimental foi designado o mesmo júri do procedimento concursal.

2 de abril de 2019. — O Vice-Presidente, *Joaquim António Ferreira Seixas*.

312235417

FREGUESIA DE ESPADANEDO**Aviso (extrato) n.º 7950/2019****Celebração de Contrato de Trabalho por Tempo Indeterminado**

Para os efeitos previstos no artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, na sequência do procedimento concursal aberto por aviso publicado na Bolsa de Emprego Público com código de oferta OE201811/0300, cuja lista unitária de ordenação final foi homologada por deliberação da Junta de Freguesia de Espadanedo em 07 de janeiro de 2019, torna-se público que foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira de assistente operacional, com a primeira classificada:

Sara Cristina Soares Ferreira — 4.ª posição e 4.º nível remuneratório, com efeito a 11/03/2019.

11 de março de 2019. — O Presidente da Junta de Freguesia, *João Paulino Gonçalves de Amorim*.

312174821

FREGUESIA DE NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO E SÃO BARTOLOMEU**Aviso n.º 7951/2019****Homologação da Lista de Ordenação Final**

Para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, torna-se público que por meu despacho emitido em 16 de abril de 2019, homologuei a

lista unitária de ordenação final referente ao procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinado, com vista ao preenchimento de um (1) posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional, aberto por Aviso publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página eletrónica desta Junta de Freguesia.

A lista unitária final de ordenação final homologada encontra-se afixada no edifício da Junta de Freguesia e publicitada na página eletrónica desta Junta em www.conceicaoosbartolomeu.pt.

16 de abril de 2019. — O Presidente, *Francisco António Gonçalves Ameixa*.

312238674

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SANTO ANTÃO E SÃO JULIÃO DO TOJAL**Aviso n.º 7952/2019****Conclusão do período experimental**

Na sequência do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho e do disposto no n.º 4 do aviso de abertura, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto pelo aviso n.º 8401/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 117, de 20 de junho de 2018 e para os devidos efeitos torna-se público que, após celebração de contrato com Vítor Manuel Fragoso Ribeiro, Paulo Jorge da Silva Fernandes, Jamila Orcinada Alvarenga de Carvalho Pereira e Miguel António Coelho Antunes, com data de início a 1 de janeiro de 2019, foi cumprido com sucesso o período experimental, tendo a classificação sido homologada na reunião do executivo de 8 de abril de 2019.

16 de abril de 2019. — O Presidente da União das Freguesias, *João da Silva Florindo*.

312235644

FREGUESIA DE SANTO ANTÓNIO**Aviso (extrato) n.º 7953/2019**

Em cumprimento do disposto na alínea *b*) do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a qual aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, torna-se público que, em reunião de Junta de Freguesia de Santo António (Lisboa) de 15 de abril de 2019 foi consolidada a mobilidade intercarreiras de Dina Abreu, da carreira e categoria de Assistente Técnico para a carreira e categoria de Técnico Superior, Subunidade Recursos Humanos, a qual se encontra inserida na 2.ª posição remuneratória da categoria e nível 15 da Tabela Remuneratória Única, com efeitos a partir da data da sua aprovação.

16 de abril de 2019. — O Presidente da Junta de Freguesia de Santo António (Lisboa), *Vasco Morgado*.

312234015

LIPOR — SERVIÇO INTERMUNICIPALIZADO DE GESTÃO DE RESÍDUOS DO GRANDE PORTO**Aviso n.º 7954/2019****Cessação de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, por motivo de falecimento**

Nos termos do disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que Manuel Coelho Leite, pertencente ao mapa de pessoal da Lipor, detentor da carreira/categoria de Assistente Operacional, cessou o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, por motivo de falecimento, em 30 de março de 2019.

15 de abril de 2019. — O Presidente do Conselho de Administração, *Aires Henrique do Couto Pereira*.

312235303