

Cláusula nona

Vigência

O presente Protocolo produz efeitos a partir da data da sua assinatura, sendo válido até ao cumprimento do seu objeto.

Cláusula décima

Cabimento e compromisso

A despesa relativa a este Protocolo de Colaboração será satisfeita pela rubrica orçamental com a classificação económica 080701, na qual tem dotação, conforme propostas de cabimento números 2259/2017 e 2308/2017 de 21 e 27 de julho, respetivamente, e o compromisso assumido está registado no sistema de contabilidade de apoio à execução orçamental com os números n.º 2943/2017 e 3008/2017, também de 21 e 27 de julho.

Pelo Centro Hospitalar do Médio Ave, E. P. E. foram exibidas:

a) Uma certidão comprovativa de ter a situação regularizada relativamente a impostos devidos ao Estado, emitida, via Internet, em 20 de junho último pelo Serviço de Finanças de Santo Tirso, válida por três meses;

b) Uma declaração comprovativa de ter a sua situação contributiva regularizada para com a Segurança Social, emitida automaticamente pelo Serviço Segurança Social Direta no dia 22 do mesmo mês de junho, válida por quatro meses.

O presente Protocolo foi aprovado em minuta pela câmara municipal de Santo Tirso em reunião de vinte e sete de julho findo.

Para constar se lavrou o presente Protocolo, em dois exemplares de igual conteúdo e valor, ficando um exemplar para cada uma das partes.

2 de agosto de 2017. — Pelo Município de Santo Tirso, o Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Joaquim Couto*. — Pelo Centro Hospitalar do Médio Ave, o Presidente do Conselho de Administração, *Dr. António Barbosa*.

310701106

MUNICÍPIO DE SESIMBRA**Aviso n.º 9746/2017**

Para os devidos efeitos se faz público que foi nomeada, por despacho da signatária de 01/08/2017, para o cargo de Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, Andreia Filipa Clemente Castelo de Oliveira, cujo conteúdo se transcreve:

“Nos termos do disposto no n.º 1 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicável ao pessoal dirigente das câmaras municipais por força do n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi publicitado na Bolsa de Emprego Público e no jornal “Correio da Manhã” a abertura do procedimento concursal para provimento do cargo de Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, tendo ao mesmo sido admitidos os candidatos Andreia Filipa Clemente Castelo de Oliveira, João Pedro Gonçalves Marques Caetano e Nuno Afonso da Silva Rodrigues.

No âmbito da apreciação das candidaturas, e tendo em vista avaliar se o perfil dos candidatos correspondia ao perfil pretendido, foram aplicados os seguintes métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista profissional de seleção.

O candidato Nuno Afonso da Silva Rodrigues não compareceu à entrevista profissional de seleção.

Na sequência da aplicação dos métodos de seleção, o júri, nos termos do disposto no n.º 6 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicável ao pessoal dirigente das câmaras municipais por força do disposto no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, propôs a escolha da candidata Andreia Filipa Clemente Castelo de Oliveira para o exercício das funções inerentes ao cargo de Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, considerando que a mesma possui os requisitos legais de provimento e o perfil pretendido para prosseguir as atribuições e assegurar as competências da respetiva unidade orgânica, constantes do Regulamento da Estrutura dos Serviços da Câmara Municipal de Sesimbra, porquanto a candidata revelou ter elevada capacidade de iniciativa, liderança, planeamento e organização, capacidade de comunicação e de sentido crítico; manifestou rigorosa noção das exigências das funções e experiência profissional; revelou ainda possuir capacidade de relacionamento e preocupar-se com

questões de planeamento, de organização, de coordenação e controlo, conforme resulta da classificação final que lhe foi atribuída.

Ao abrigo do disposto no n.º 9 do art.º 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicável ao pessoal dirigente das câmaras municipais por força do n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, nomeio em comissão de serviço pelo período de 3 anos, a partir da data do presente despacho, Andreia Filipa Clemente Castelo de Oliveira, no cargo de Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos.

Sinopse curricular

Licenciatura em Direito, pela Faculdade de Direito da Universidade Lusíada de Lisboa

Experiência profissional na Administração Pública:

Assistente Administrativo — De 03/01/2002 a 10/10/2005 — Nomeação

Técnico Superior de Direito de 2.ª classe — 11/05/2005 — Re-classificação

Técnico Superior, Posição 3, Nível 15 — 01/09/2009 — Transição nos termos do art. 109.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro

Experiência profissional como Dirigente:

Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos — Nomeação em regime de substituição — 22/09/2016

Principais atividades de relevante interesse:

Coordenação das atividades desenvolvidas pelo Gabinete Jurídico; Participação na definição e implementação das políticas e dos programas da qualidade e da modernização, tendo em vista a melhoria contínua do desempenho e da qualidade do serviço prestado;

Assessoria e apoio jurídico aos órgãos do município e aos serviços municipais;

Acompanhar e colaborar na elaboração/revisão de Projetos de Regulamentos Municipais;

Colaborar e acompanhar a elaboração e revisão dos Planos Municipais de Ordenamento do Território, Planear, preparar e realizar auditorias jurídicas internas.”

2 de agosto de 2017. — A Presidente da Câmara, *Felícia Maria Cavaleiro da Costa*.

310690237

MUNICÍPIO DE SEVER DO VOUGA**Aviso n.º 9747/2017**

Em cumprimento do disposto na alínea b) n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da homologação da lista de ordenação final, referente ao procedimento concursal comum para provimento de dois postos de trabalho para Assistente Técnico, torna-se público que foram celebrados os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com as trabalhadoras Catarina Alexandra Alves de Freitas Santos e Maria Carolina da Silva Tavares, com vencimento correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5 da tabela única do regime geral da carreira e categoria de Assistente Técnico, no valor de 683,13€, a partir do dia 1 de agosto de 2017.

Torna-se ainda público que o período experimental teve início no dia 1 de agosto de 2017, com a duração de 180 dias, conforme dispõe a alínea d) do artigo 49.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

2 de agosto de 2017. — O Presidente da Câmara, *António José Martins Coutinho*.

310690975

MUNICÍPIO DE VISEU**Aviso n.º 9748/2017****Procedimento concursal comum para o preenchimento de 9 postos de trabalho na carreira/categoria de técnico superior**

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 de 22 de setembro de 2016 e despacho datado de 01 de março de 2017, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, após a publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimentos concursais comuns com vista ao preenchimento de 9 postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior, 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 2017, dos seguintes postos de trabalho:

Referência A — Um Técnico Superior — área de Educação Musical;
Referência B — Um Técnico Superior — área de Ensino Básico;
Referência C — Dois Técnicos Superiores — área de Desporto;
Referência D — Um Técnico Superior — área de Proteção Civil;
Referência E — Um Técnico Superior — Área de Sistemas de Informação Geográfica (SIG);

Referência F — Um Técnico Superior — área de Engenharia Florestal;

Referência G — Um Técnico Superior — área de Higiene e Segurança no Trabalho;

Referência H — Um Técnico Superior — área de Mobilidade e Transportes.

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 29/2001, de 3 de fevereiro e 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 27 de fevereiro de 2017, a seguinte informação: “Não tendo ainda decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para a categoria de Técnico Superior, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

Consultada a Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, foi prestada a seguinte informação: “Atendendo a que não se encontra constituída qualquer bolsa ou reserva de recrutamento, declara-se a inexistência, de qualquer candidato, com os perfis 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 dos postos 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, os Técnicos a contratar desempenham as seguintes funções:

Referência A — Ensino da música aos Alunos do ensino pré-escolar e 1.º CEB; Operacionalizar o processo do ensino/aprendizagem de música no ensino pré-escolar e 1.º CEB; Promover a comunicação e formas de trabalho colaborativo entre Encarregados de Educação/Pais, Professores e Alunos com o Município; Recolher, tratar e analisar dados estatísticos; Participar em reuniões promovidas pelos diversos parceiros educativos; Elaborar projetos educativos enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura; Atendimento e encaminhamento; Articular com outras entidades que atuam na Comunidade Escolar; Preparar e organizar os elementos necessários para a elaboração de candidaturas; Implementar e desenvolver Projetos e Programas desenvolvidos nos Estabelecimentos de Ensino.

Referência B — Operacionalizar o processo de ensino/aprendizagem aos Alunos do 1.º Ciclo; Promover o desenvolvimento das competências nas diferentes áreas do saber aos Alunos do 1.º Ciclo; Promover a comunicação e formas de trabalho colaborativo entre Encarregados de Educação/Pais, Professores e Alunos com o Município; Recolher, tratar e analisar dados estatísticos; Participar em reuniões promovidas pelos diversos parceiros educativos; Elaborar projetos educativos enquadrados em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura; Atendimento e encaminhamento; Articular com outras entidades que atuam na Comunidade Escolar; Preparar e organizar os elementos necessários para a elaboração de candidaturas; Implementar e desenvolver Projetos e Programas desenvolvidos nos Estabelecimentos de Ensino.

Referência C — Gestão de Instalações, Espaços e Equipamentos Desportivos Municipais; Gestão, Organização e Coordenação de Atividades e Eventos na área do Desporto e Atividade Física; Gestão dos Programas de Apoio e Dinamização do Associativismo Desportivo; Participação, colaboração e elaboração de estudos que visem identificar a realidade

desportiva no concelho de Viseu; Gestão e Organização de Programas de Formação de Agentes Desportivos.

Referência D — Responder a qualquer situação de emergência; Acompanhar a atualização do Plano Municipal de emergência; Atualizar os registos de meios e recursos existentes; Planear o apoio logístico a prestar às vítimas e às forças de socorro em situação de emergência; Organizar e gerir os centros de alojamento a acionar em situação de emergência; Elaborar o plano prévio de intervenção e preparar exercícios e simulacros; Colaborar na elaboração de treinos e simulacros em entidades públicas/privadas; Realizar ações de sensibilização para questões de segurança; Promover campanhas de informação para riscos específicos (ex: vaga de frio); Recolher informação pública emanada das comissões e gabinetes que integram a SMPC; Responder às situações de proteção civil colocadas pelos municípios; Executar todos os trabalhos superiormente e inerentes ao funcionamento do serviço, bem como outras funções não especificadas.

Referência E — Apresentar medidas conducentes à implementação e Gestão de Sistemas de Informação Geográfica Municipal e de Georreferenciação; Preparar tabelas para a constituição de base de dados, com apoio à criação de mapas temáticos; Executar levantamentos no terreno de dados georreferenciados necessários à elaboração de mapas temáticos; Verificar e validar os dados recolhidos; Monitorizar as necessidades de atualização da informação disponível e consolidada; Elaboração de informação e pareceres de caráter técnico na área de SIG; Preparação de processos no âmbito do CCP, Anexo ao DL 18/2008 de 29/01, para abertura de procedimentos de empreitadas de obras pública e outros; Integra júris para apreciação de propostas no âmbito do CCP; Acompanhamento de projetos elaborados por gabinetes externos na área de SIG; Elaboração de Programas Preliminares para prestações de serviços na área de SIG; Acompanhamento de procedimentos de prestação de serviços até à sua total conclusão, incluindo a verificação das faturas; Colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários; Acompanhamento dos procedimentos na Plataforma Eletrónica.

Referência F — Desenvolvimento de funções consultivas, de estudo, de planeamento e de orientação de execução de trabalhos que visam a produção sustentada dos recursos florestais, a proteção das florestas e a preservação da multifuncionalidade, incluindo os serviços ambientais dos ecossistemas, na área do espaço público; Avaliação de potencialidades produtivas da floresta, a especificidade da sua indústria, as influências da floresta no ambiente, o desenvolvimento rural e o ordenamento e planeamento do território, do ponto de vista de benefícios generalizados públicos; Acompanhamento e apoio ao Conselho Cinegético Municipal em todas as suas competências, conforme descrito no artigo 158.º do Decreto-Lei n.º 202/2004, de 18 de agosto; Desempenho correto e pronto de todas as atribuições descritas no artigo 2.º da Lei n.º 20/2009 de 12 de maio e outras decorrentes do âmbito de políticas florestais, em vigor; Desenvolvimento e coordenação de atividades relacionadas com o sistema de gestão das árvores públicas do Município de Viseu; Organização e acompanhamento de protocolos de colaboração entre várias entidades de cariz florestal e de gestão de árvores de domínio público em espaço urbano, do ponto de vista público; Elaboração e coordenação de projetos relacionados com gestão florestal e da floresta urbana, no âmbito de espaço público; Análise e informação de assuntos de âmbito florestal e floresta urbana, no âmbito de espaço público; Elaboração de procedimentos relacionados com o Código de Contratação Pública, para desenvolvimento de tarefas relacionadas com a gestão florestal e da floresta urbana, na área do espaço público; Organização de ações de sensibilização de cariz florestal, ambiental, sustentabilidade ecológica, etc., sob o ponto de vista público; Apoio em ações de formação, na área florestal e da floresta urbana; Preenchimento de registos obrigatórios, de acordo com a legislação em vigor, no âmbito de políticas florestais; Acompanhamento e fiscalização de serviços adjudicados de espaços públicos.

Referência G — Efetua estudos e medidas de Higiene no Trabalho e em Obras; Concebe e estabelece planos para atividade de prevenção e de proteção contra riscos profissionais considerando a importância da prevenção, a proteção coletiva e a proteção individual; Efetua estudos dos fatores que afetam a Higiene e Segurança, as perdas de produtividade e qualidade; Efetua o acompanhamento de implementação de políticas de segurança; Efetua o levantamento das condições de Higiene e Segurança das instalações dos serviços municipais e dos postos de trabalho, a sinalização temporária, os equipamentos de trabalho, os equipamentos de proteção coletiva e outros; Acompanhamento do Manual de procedimentos da saúde no trabalho; Acompanha e colabora com a empresa contratada nesta especialidade, em todos os domínios de atuação (higiene, segurança e saúde no trabalho).

Referência H — Efetuar Planeamento e estudos de tráfego; Conceber e estabelecer planos para a mobilidade e transportes do Concelho; Efetuar estudos para implementação de uma mobilidade urbana sustentável; Estabelecer estimativas de custos, orçamentos, planos de trabalhos e

especificações técnicas; Acompanhar, monitorizar e estabelecer contactos com entidades licenciadoras, reguladoras e consultoras; Elaborar projetos, cadernos de encargos e procedimentos de aquisição e contratação; Elaborar bases de dados georreferenciadas para a informação gerada no contexto do conteúdo funcional do cargo; Preparação de processos no âmbito do CCP, Anexo ao DL 18/2008 de 29/01, para abertura de procedimentos de empreitadas de obras públicas e outros; Integra júris para apreciação de propostas no âmbito do CCP; Acompanhamento de projetos elaborados por gabinetes externos na área de Mobilidade; Acompanhamento de procedimentos de prestação de serviços até à sua total conclusão, incluindo a verificação das faturas; Colaboração na organização de processos de candidatura a financiamentos comunitários; Acompanhamento dos procedimentos na Plataforma Eletrónica.

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 recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria, será objeto de negociação com o Município de Viseu, de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP e do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), mantidas em vigor pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro (LOE 2017). A posição remuneratória de referência é a 2.ª posição remuneratória, nível 15, da carreira de Técnico Superior, a que corresponde a remuneração de 1.201,48€.

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 área de formação académica ou profissional, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

Referência A — Licenciatura em Professores de Educação Musical no Ensino Básico ou Licenciatura em Música;

Referência B — Licenciatura em Professores do 1.º Ciclo do Ensino Básico;

Referência C — Licenciatura em Desporto e Educação Física;

Referência D — Licenciatura em Proteção Civil;

Referência E — Licenciatura em Engenharia Geográfica ou Engenharia Civil (Mestrado ou Curso de Especialização em SIG) e membro efetivo da Ordem Profissional respetiva;

Referência F — Licenciatura em Engenharia Florestal e membro Efetivo da respetiva Ordem;

Referência G — Licenciatura em Engenharia Civil ou Higiene e Segurança no Trabalho e Título Profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho;

Referência H — Licenciatura em Engenharia Civil (Mestrado ou Curso de Especialização em Transportes/Mobilidade/Vias de Comunicação) e membro efetivo da Ordem Profissional respetiva.

7.2 — São critérios preferenciais:

Referência F — Técnico responsável pela aplicação de Produtos Fitofarmacêuticos.

7.3 — Dando cumprimento ao disposto na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

7.4 — 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 ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

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

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) Indicação dos dados do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão, ou cópia do documento a facultar mediante declaração autorizadora, assinada pelo próprio, e Número de Identificação Fiscal;
- c) Fotocópia da Cédula Profissional (Referências E, F e H) e Título Profissional de Técnico Superior de Segurança no Trabalho (Referência G).

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

- d) *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;
- e) 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;
- f) Avaliação de desempenho, relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.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.

9.4 — A não apresentação da declaração referida na alínea e) 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 e) 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 e critérios de seleção:

11.1 — Em todos os procedimentos concursais, são utilizados os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

11.2 — No caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação e requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Estes métodos podem ser afastados pelos candidatos, através de declaração escrita, aplicando-se-lhes os métodos previstos para os restantes candidatos.

11.3 — Em todos os procedimentos concursais será utilizado o método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Referência A — Um Técnico Superior — área de Educação Musical;

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

Será constituída por uma Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos (PCGE) e uma Prova Prática de Música (PPM).

A Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos de natureza teórica e sob a forma escrita, terá a duração de 90 minutos e versará sobre os seguintes temas e legislação:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20/6; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-lei n.º 4/2015, de 7/1; Quadro de transferências de competências para os municípios em matéria de educação na sua versão atualizada — Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28/07; Conselho Municipal de Educação e Carta Educativa — Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15/01, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 41/2003, de 22/08, Lei n.º 6/2012, de 10/2, Decreto-Lei n.º 72/2015, de 11/05; Atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família; Portaria n.º 644-A/2015, 24/08; Lei de Bases do Sistema Educativo; Lei n.º 46/86, de 14/10, alterada pela Lei n.º 115/97, de 19/09, Lei n.º 49/2005, de 30/08 e pela Lei n.º 85/2009, de 27/08; Condições de aplicação das medidas de ação social escolar: Alterações e aditamentos ao Despacho n.º 18987/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 158, de 17/08 de 2009, na sua atual redação;

Documentos específicos relativos aos Agrupamentos de Escolas do Concelho:

Projeto Educativo;
Plano Anual de Atividades;
Plano de Ação Estratégica.

Documentos curriculares de referência:

Orientações Curriculares para a Educação Pré-Escolar;
Orientações Programáticas para o Ensino da Música no 1.º CEB;
Programa de Educação Musical do Ensino Básico do 1.º CEB;
Programa de Educação Musical do Ensino Básico do 2.º CEB;
Metas de Aprendizagem: Educação Musical (2.º Ciclo);

A Prova Prática de Música (PPM) com a duração de 15 minutos, que se traduz na execução de uma peça musical à escolha do candidato e de entre um dos seguintes instrumentos musicais: Instrumento de Sopros; Instrumento de Corda e Instrumento de Percussão.

No dia da prova o candidato deverá ser portador do respetivo instrumento musical. A não execução da PPM implicará a exclusão do procedimento concursal.

A Prova de Conhecimentos será valorada numa escala de 0 a 20 valores, tendo a caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

A ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

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. Este método é valorado 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 ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que se encontrem devidamente comprovados, a saber: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será avaliado 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.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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:

Interesse e motivação profissionais;
Capacidade de expressão e comunicação;
Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
Capacidade de trabalho em equipa.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

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

ou

$$OF = AC (50 \%) + EAC (25 \%) + EPS (25 \%)$$

Referência B — Um Técnico Superior — área de Ensino Básico;

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 escrita, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, tendo a mesma caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre os seguintes temas e legislação:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20/6; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-lei n.º 4/2015, de 7/1; Quadro de transferências de competências para os municípios em matéria de educação na sua versão atualizada — Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28/07; Conselho Municipal de Educação e Carta Educativa — Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15/01, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 41/2003, de 22/08, Lei n.º 6/2012, de 10/2, Decreto-Lei n.º 72/2015, de 11/05; Atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família; Portaria n.º 644-A/2015, 24/08; Lei de Bases do Sistema Educativo; Lei n.º 46/86, de 14/10, alterada pela Lei n.º 115/97, de 19/09, Lei n.º 49/2005, de 30/08 e pela Lei n.º 85/2009, de 27/08; Condições de aplicação das medidas de ação social escolar: Alterações e aditamentos ao Despacho n.º 18987/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 158, de 17/08 de 2009, na sua atual redação;

Documentos específicos relativos aos Agrupamentos de Escolas do Concelho:

Projeto Educativo;
Plano Anual de Atividades;
Plano de Ação Estratégica.

Documentos curriculares de referência:

Programa de Expressões Artísticas e Físico-Motoras do Ensino Básico — 1.º Ciclo;
Programa e Metas Curriculares de Português do Ensino Básico;
Programa de Estudo do Meio do Ensino Básico — 1.º Ciclo;
Programa e Metas Curriculares Matemática Ensino Básico;
Orientações de gestão curricular para o Programa e Metas Curriculares de Matemática Ensino Básico.

A ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

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. Este método é valorado 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 ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que se encontrem devidamente comprovados, a saber: a Habilitação Académica (HA), a

Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será avaliado 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.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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:

Interesse e motivação profissionais;
Capacidade de expressão e comunicação;
Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
Capacidade de trabalho em equipa.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

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

ou

$$OF = AC (50 \%) + EAC (25 \%) + EPS (25 \%)$$

Referência C — Dois Técnicos Superiores — área de Desporto;

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

A Prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, apenas permitida a consulta da legislação necessária à sua realização, desde que não anotada, efetuada em suporte de papel, numa só fase, podendo ser constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla, de pergunta direta e de resposta livre (desenvolvimento), tendo a duração de duas horas.

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Versará sobre os temas e respetiva legislação:

Legislação Geral: Constituição da República Portuguesa; Lei de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho); Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro); Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro).

Legislação Específica: Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, Lei de Bases da Atividade Física e Desporto; Lei n.º 52/2013, de 25 de julho — Procede à segunda alteração à Lei n.º 39/2009, de 30 de julho, que estabelece o regime jurídico do combate à violência, ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos, de forma a possibilitar a realização dos mesmos com segurança; Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto — Aprova o regime da 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*), e revoga o Decreto-Lei n.º 271/2009, de 1 de outubro; Decreto-Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro que estabelece o regime jurídico do seguro desportivo obrigatório; Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho que estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público; Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio — procede à primeira alteração do Decreto-Lei n.º 141/2009; Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro, Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo.

A ponderação para a valoração final deste método é de 45 %.

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, sendo 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 ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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. Serão avaliados os seguintes parâmetros:

Interesse e Motivação Profissional;
Aptidão e Conhecimentos para o Desempenho da Função;
Capacidade de Comunicação e Sentido Crítico;
Relacionamento Interpessoal;
Trabalho de Equipa e Cooperação;
Orientação para o Serviço Público.

A ponderação para a valoração final deste método é de 30 %.

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 e o tipo de funções exercidas. 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 ponderação para a classificação final deste método é de 45 %.

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

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

Em ambas as situações, cada um dos métodos utilizado é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

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

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

ou

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

Referência D — Um Técnico Superior — área de Proteção Civil;

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 escrita, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, tendo a mesma caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Versará sobre os seguintes temas e legislação:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais — Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro. Legislação Específica:

Lei de Bases de Proteção Civil — Lei n.º 27/2006, de 6 de julho (alterado e republicado pela Lei n.º 80/2015 de 3 de agosto); Enquadramento institucional e operacional da proteção civil no âmbito municipal — Lei n.º 65/2007, de 12 de novembro; Sistema Integrado de Operações de Proteção e Socorro (SIOPS) — Decreto-Lei n.º 134/2006, de 25 de julho (alterado pelo Decreto-Lei n.º 72/2013 de 31 de maio); Conta de Emergência que permite adotar medidas de assistência a pessoas atingidas por catástrofe — Decreto-Lei n.º 112/2008 de 1 de julho (alterado pelo Decreto-Lei n.º 114/2011 de 30 de novembro); Lei de Segurança Interna — Lei n.º 53/2008 de 29 de agosto (retificada pela Declaração de Retificação n.º 66-A/2008 de 28 de outubro; Orgânica da Autoridade Nacional de Proteção Civil — Decreto-Lei n.º 73/2013 de 31 de maio; Regime de prevenção de acidentes graves que envolvam substâncias perigosas — Decreto-Lei n.º 254/2007 de 12 de julho (alterado pelo Decreto-Lei n.º 42/2014 de 18 de março); Regulamento de Segurança de Barragens — Decreto-Lei n.º 344/2007 de 15 de outubro; Critérios e normas técnicas para a elaboração e operacionalização de planos de emergência de proteção civil — Resolução da Comissão Nacional de

Proteção Civil n.º 30/2015 de 7 de maio; Regime Jurídico da Segurança Contra Incêndio em Edifícios — Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro (alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015 de 9 de outubro); Sistema Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios — Decreto-Lei n.º 124/2006 de 28 de junho (alterado pelo Decreto-Lei n.º 17/2009 de 14 de janeiro); Regulamento de Organização dos Serviços da Câmara Municipal de Viseu — Diários da República, 2.ª série, n.ºs 5 e 38, de 7 de janeiro de 2011 e 22 de fevereiro de 2013; Plano Municipal de Emergência de Proteção Civil de Viseu — Versão de Consulta Pública 2016 (<https://www.cm-viseu.pt/index.php/protecao-civil-2>).

A ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

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. Este método é valorado 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 ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que se encontrem devidamente comprovados, a saber: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será avaliado 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.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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:

Interesse e motivação profissionais;
Capacidade de expressão e comunicação;
Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
Capacidade de trabalho em equipa.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

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

ou

$$OF = AC (50 \%) + EAC (25 \%) + EPS (25 \%)$$

Referência E — Um Técnico Superior — Área de Sistemas de Informação Geográfica (SIG);

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 escrita, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Versará sobre os seguintes temas:

1 — Ciências e Tecnologias de Informação Geográfica (C&TIG);

1.1 — Conceitos, componentes e domínios de aplicação das C&TIG;

1.2 — Sistemas de referenciação espacial (sistemas de projeção e sistemas de coordenadas nacionais europeias);

1.3 — Modelos e estruturas de dados em vetor e raster;

2 — Captura de dados espaciais e gestão de bases de dados;

2.1 — Captura de dados e técnicas de georeferenciação (Fotogrametria, Detecção Remota, Sistemas de posicionamento global);

2.2 — Modelos e sistemas de gestão de base dados relacionais e orientados a objetos;

3 — Análise espacial, modelação e desenvolvimento de projetos SIG;

3.1 — Operações de análise espacial 2D;

3.2 — Modelos Digitais do Terreno [MDT] e análise 3D;

3.3 — Componentes, organização e exploração dos SIG em SIG Municipais.

Bibliografia

Matos, João (2008). Fundamentos de Informação Geográfica. LIDEL Editora. 424 pp. ISBN: 978-972-757-514-5

Gaspar, Joaquim Alves (2005). Cartas e Projeções Cartográficas. LIDEL Editora. 352 pp. ISBN: 978-972-757-371-4

Pinto, Inês (2009). Introdução aos Sistemas de Informação Geográfica (SIG) Instituto de Investigação Científica Tropical.

Machado, Sílvia Manuela Marinho (2013). Modelos de desenvolvimento e avaliação de sistemas de informação geográficos municipais. Tese de Mestrado em Gestão Ambiental e Ordenamento do Território 141 pp.

Afonso, Clara Sofia Veiga (2008). Infraestruturas Municipais de Dados Espaciais. Mestrado em Estatística e Gestão de Informação. Mestrado em C&SIG. Universidade Nova de Lisboa.

Alonso, Joaquim Mamede (2015). Desenvolvimento de Infraestruturas de Dados Espaciais Locais: Proposta e aplicação de um modelo exploratório para avaliação multinível da capacitação individual, institucional e territorial. Tese de Doutoramento. Universidade Nova de Lisboa. 380 pp.

A Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. 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 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: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

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

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:

A — Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso;

B — Formação profissional e complementar;

C — Motivação profissional, qualidade da experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade;

D — Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover;

E — Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o

método seguinte. 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:

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

ou

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

Referência F — Um Técnico Superior — área de Engenharia Florestal;

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 escrita, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Versará sobre os seguintes temas legais e outros de conhecimentos específicos sobre o Concelho de Viseu:

Sistema Defesa da Floresta Contra Incêndios — Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 15/2009, de 14 de janeiro; 17/2009, de 14 de janeiro; 114/2011, de 30 de novembro e 83/2014, de 23 de maio; Regime jurídico aplicável às ações de arborização e rearborecimento — Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho;

Nemátodo do Pinheiro — Decreto-Lei n.º 95/2011, de 8 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 123/2015, de 3 de julho; Zonas de Intervenção Florestal (ZIF) — Decreto-Lei n.º 224/2007, de 31 de maio, alterado pelo Decreto-Lei n.º 65/2011, de 16 de maio; Regime jurídico da classificação de arvoredo de interesse público — Lei n.º 53/2012, de 5 de setembro;

Decreto-Lei n.º 565/99, de 21 de dezembro — Regula a introdução na Natureza de espécies não indígenas da flora e da fauna.

Regulamento Lei de Bases Gerais da Caça — Decreto-Lei n.º 202/2004, de 18 de agosto, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 201/2005, de 24 de novembro, 159/2008, de 8 de agosto, 214/2008, de 10 de novembro, 9/2009, de 9 de janeiro, 2/2011, de 6 de janeiro, 81/2013, de 14 de junho e 167/2015, de 21 de agosto;

Regulamento Municipal de Parques, Jardins e Zonas Verdes — Edital n.º 728/2004, de 14 de outubro 2004;

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 09 de janeiro;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e respetivas alterações;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública, SIADAP — Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro alterado pelas Leis n.º 64-A/2008 de 31 de dezembro, 55-A/2010 de 31 de dezembro e 66-B/2012 de 31 de dezembro), adaptado aos serviços de administração autárquica, através do Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro;

Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 02 de outubro, Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12 de julho, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de dezembro, Lei n.º 3/2010, de 27 de abril, Decreto-Lei n.º 278/2009, de 02 de outubro, Decreto-Lei n.º 223/2009, de 11 de setembro, Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, Rect. n.º 18-A/2008, de 28 de março.

A Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

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 resolução de conflitos-estratégias,
Comportamento nas relações interpessoais,
Capacidade de comunicação.

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 avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas 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, avaliado 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 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 aplicação da seguinte fórmula, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

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

ou

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

Referência G — Um Técnico Superior — área de Higiene e Segurança no Trabalho;

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 escrita, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, tendo a mesma caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre os seguintes temas e legislações:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime jurídico de acidentes de trabalho e doenças profissionais — Decreto-Lei n.º 503/99 de 20 de novembro; Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro — Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho — Regulamenta o Regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e saúde, com as alterações introduzidas pelas Lei n.º 42/2012, de 28/08, Lei n.º 3/2014, de 28/01, DL n.º 88/2015, de 28/05, Lei n.º 146/2015, de 09/09, Lei n.º 28/2016, de 23/08; Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro — Prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho; Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro — Regulamentação das normas técnicas respeitantes às prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho; Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto — Aprova os regimes de acesso e de exercício das profissões de técnico superior de segurança no trabalho e de técnico de segurança no trabalho e procede à primeira alteração à Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o Regime Jurídico ao revogar o n.º 3 do artigo 100.º; Regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios — Decreto-Lei n.º 220/2008 de 12 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 224/2015, de 9 de outubro; Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE) — Portaria n.º 1532/2008 de 29 de dezembro; Prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho — Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro;

Equipamentos de Proteção Individual:

Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro — Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho; Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro — Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde dos trabalhadores na utilização de Equipamento de Proteção Individual, previstas no Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro; Portaria n.º 109/96, de 10 de abril e Portaria n.º 695/97, de 19 de agosto — Estabelece as exigências essenciais relativas à saúde e segurança aplicáveis aos equipamentos de proteção individual.

A Ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

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. Este método é valorado 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 ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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. Para tal, são obrigatoriamente considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que se encontrem devidamente comprovados, a saber: a Habilitação Académica (HA), a Formação Profissional (FP), a Experiência Profissional (EP) e a Avaliação de Desempenho (AD).

A ponderação para a valoração final deste método é de 50 %.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será avaliado 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.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

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:

Interesse e motivação profissionais;
Capacidade de expressão e comunicação;
Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função;
Capacidade de trabalho em equipa.

A ponderação para a valoração final deste método é de 25 %.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa numa escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação das seguintes fórmulas, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

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

ou

$$OF = AC (50 \%) + EAC (25 \%) + EPS (25 \%)$$

Referência H — Um Técnico Superior — área de Mobilidade e Transportes;

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 escrita, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

Versará sobre os seguintes temas e legislação:

Lei n.º 52/2015, de 9 de junho — Regime Jurídico do Serviço Público de Transporte de Passageiros;

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro — Código dos Contratos Públicos (CCP) na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo (CPA);

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto — Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais, revogando o Decreto-Lei n.º 123/97, de 22 de maio.

A Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer prognóstico

de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

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 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: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

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

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:

A — Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso;

B — Formação profissional e complementar;

C — Motivação profissional, qualidade da experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade;

D — Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover;

E — Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. 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, conforme os métodos aplicados aos candidatos:

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

ou

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

Nota: A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo Júri, quando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias. É permitida a consulta da legislação simples, não anotada. Não é permitida a consulta de bibliografia ou outras fontes de informação em sede de prova de conhecimentos.

12 — 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

13 — 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 valoração final do método, sendo facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 — 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.

15 — 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.

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

17 — 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.

18 — Quota de emprego para pessoas com 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, desde que devidamente comprovada, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

18.1 — Os candidatos com deficiência devem, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

19 — Composição do júri:

Referência A — Um Técnico Superior — área de Educação Musical

Presidente — Clara Maria Carvalho Pereira Silva Pombeiro, Técnica Superior;

Vogais efetivos: José Carlos Almeida de Sousa, Diretor Pedagógico do Conservatório Regional de Música José Azeredo Perdigão, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ana Sofia Coelho Lopes, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Maria Teresa Gonçalves Abreu Fonseca e Teresa Maria Gonçalves Pereira Almeida, ambas Técnicas Superiores.

Referência B — Um Técnico Superior — área de Ensino Básico

Presidente — Clara Maria Carvalho Pereira Silva Pombeiro, Técnica Superior;

Vogais efetivos: Ana Sofia Coelho Lopes, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Teresa Gonçalves Abreu Fonseca, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Teresa Maria Gonçalves Pereira Almeida e Anabela Correia Rego, ambas Técnicas Superiores.

Referência C — Dois Técnicos Superiores — área de Desporto

Presidente — Dora Maria Mariano Gonçalves, Chefe de Divisão;

Vogais efetivos: Tiago Filipe Paiva Fonseca Gomes de Freitas, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Cristiano da Costa Gonçalves, Técnico Superior.

Vogais Suplentes: António José Garcia de Carvalho Baptista e Anabela Correia Rego, ambos Técnicos Superiores.

Referência D — Um Técnico Superior — área de Proteção Civil

Presidente — Jorge António Marques Antunes, Comandante dos Bombeiros Municipais de Viseu;

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

Vogais Suplentes: Madalena do Rosário Marques Sousa Almeida Rolo e Joaquim Jorge Marques do Couto, ambos Técnicos Superiores.

Referência E — Um Técnico Superior — área de Sistemas de Informação Geográfica (SIG)

Presidente — Paula Cristina dos Santos Aires Faro de Morais Gomes, Chefe de Divisão;

Vogais efetivos: Sandra Paula Magalhães Santos, Coordenadora do T, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e José Eduardo Fiuza Baptista de Matos, Técnico Superior.

Vogais Suplentes: José Miguel Santos da Costa e Carlos Alexandre Gomes Figueiredo Jardim Graça, ambos Técnicos Superiores.

Referência F — Um Técnico Superior — área de Engenharia Florestal

Presidente — Ana Margarida de Melo Carvalho, Chefe de Divisão;

Vogais efetivos: Madalena do Rosário Marques Sousa Almeida Rolo, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Catarina Alexandra dos Santos Albuquerque Cruz, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Jorge António Marques Antunes, Comandante dos Bombeiros Municipais de Viseu e Luis Alberto Portela Seabra, Técnico Superior.

Referência G — Um Técnico Superior — área de Higiene e Segurança no Trabalho

Presidente — Adelino Fernando Almeida Costa, Diretor de Departamento;

Vogais efetivos: Joaquim Jorge Marques do Couto, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e António Jorge de Sousa Monteiro Saraiva, Técnico Superior.

Vogais Suplentes: Marisa Isabel de Alexandre Coelho e Carla Maria Coelho Canotilho Rodrigues, ambas Técnicas Superiores.

Referência H — Um Técnico Superior — área de Mobilidade e Transportes

Presidente — Paula Cristina Santos Aires Faro de Morais Gomes, Chefe de Divisão;

Vogais efetivos: José Eduardo Fiuza Baptista de Matos, Técnico Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Carla Maria Coelho Canotilho Rodrigues, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: José Miguel Santos da Costa e Carlos Alexandre Gomes Figueiredo Jardim Graça, ambos Técnicos Superiores.

20 — 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.

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

05 de junho de 2017. — O Vice-Presidente, *Joaquim António Ferreira Seixas*.

310689177

FREGUESIA DE A DOS NEGROS

Aviso (extrato) n.º 9749/2017

Nos termos do n.º 6, do artigo 36.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, faz-se público que se encontra afixada na vitrine da sede da Junta de Freguesia, bem como na sua página eletrónica (www.freguesiaadosnegros.pt), a lista unitária de ordenação final, homologada por meu despacho, de 28 de julho de 2017, do procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme Aviso n.º 6351/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 108, de 5 de junho de 2017.

28 de julho de 2017. — O Presidente da Junta de Freguesia de A dos Negros, *Heitor Carvalho Conceição*.

310689047

FREGUESIA DE ABELA

Aviso n.º 9750/2017

Nos termos do disposto no artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na redação da Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, torna-se público que encontra-se afixada no edifício Sede da Junta de Freguesia, a lista unitária de ordenação final, relativa ao procedimento concursal comum para ocupação de 1 postos de trabalho de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, aberto pelo aviso n.º 3362/2017, publicado na 2.ª série n.º 64, de 30/03/2017, foi homologada pela Junta de Freguesia em 28/06/2017.

29/06/2017. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Rui Matos*.

310689622

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE ALCOUTIM E PEREIRO

Aviso n.º 9751/2017

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 36.º da portaria 83-A/2009, de 22/1, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/4), torna-se pública a lista de ordenação final, homologada por deliberação de 07-07-2017 da União das Freguesias de Alcoutim e Pereiro, do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Técnico da Carreira Geral de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, a termo certo, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série — N.º 43 — 1 de março de 2017:

1.º Classificado — Helena Maria Bento Batista — 13.90 valores

2.º Classificado — Sandra Isabel Lourenço Galrito — 13.63 valores

10-07-2017. — O Presidente da União das Freguesias, *João Carlos da Silva Simões*.

310690634