

do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, conjugado com o artigo 23.º da Lei n.º 49/2012 de 29 de agosto, a designação da técnica superior Susana Isabel Pereira Espada, para exercer o cargo de Chefe de Divisão de Comodidade Local, em comissão de serviço, pelo período de três anos.

#### Nota curricular

Nome: Susana Isabel Pereira Espada

Data de nascimento: 30/01/1980

Habilitações académicas:

Licenciatura em Engenharia Civil, na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Beja.

#### Experiência Profissional:

Chefe de Divisão de Comodidade Local na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, em regime de substituição, desde 20 de janeiro de 2014.

Chefe de Divisão de Ambiente e Saneamento Básico, na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, de 08 de setembro de 2010 a 19 de janeiro de 2014;

Técnica Superior, na Câmara Municipal de Santiago do Cacém, de 14 de junho de 2004 a 07 de setembro de 2010;

2 de julho de 2014. — O Presidente da Câmara Municipal, *Álvaro dos Santos Beijinha*.

307958976

### MUNICÍPIO DE SÃO PEDRO DO SUL

#### Edital n.º 656/2014

Doutora Teresa Cristina Castanheira Almeida Sobrinho, Vereadora com competências delegadas da Câmara Municipal de São Pedro do Sul:

Torna público que, o Regulamento Municipal de Atribuição de Bolsas de Estudo a Estudantes Universitários foi aprovado, com as alterações propostas pela Assembleia Municipal, na sua sessão ordinária de 10 de fevereiro de 2014, aprovadas pela referida Assembleia Municipal, na sessão ordinária de 24 de abril de 2014, sob proposta da Câmara Municipal, aprovada na reunião ordinária de 28 de janeiro de 2014, o qual entra em vigor quinze dias após a sua publicação no “Diário da República”.

O referido Regulamento encontra-se disponível para consulta no site desta Câmara Municipal, em [www.cm-spsul.pt](http://www.cm-spsul.pt) e na Secção de Cultura, Desporto e Ação Social deste Município.

Para constar se lavrou este Edital e outros de igual teor, que vão ser afixados nos locais do costume.

23 de maio de 2014. — A Vereadora, *Teresa Sobrinho*.

307962255

### MUNICÍPIO DE SOUSEL

#### Aviso n.º 8476/2014

#### Delimitação das Áreas de Reabilitação Urbana — Freguesias de Sousel e Cano

Dr. Armando Jorge Mendonça Varela, Presidente da Câmara Municipal de Sousel, torna público que a Assembleia Municipal em sessão ordinária realizada em 29 de junho de 2014, deliberou, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, com a redação dada pela Lei n.º 32/2012, de 14 de agosto, aprovar a delimitação das áreas de reabilitação urbana das freguesias de Sousel e Cano.

Mais se informa que, nos termos do n.º 4, do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação dada pela Lei n.º 32/2012, de 14 de agosto, os elementos que acompanham o projeto de delimitação das áreas de reabilitação, poderão ser consultados no sítio da internet da Câmara Municipal de Sousel ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)) e no edifício dos Paços do Município no horário normal de expediente.

15 de julho de 2014. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Armando Jorge Mendonça Varela*.

207946841

### MUNICÍPIO DE TOMAR

#### Aviso (extrato) n.º 8477/2014

Anabela Gaspar de Freitas, Presidente da Câmara Municipal de Tomar, torna público, nos termos da alínea *t*) do n.º 1 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e para efeitos do artigo 56.º do mesmo diploma, que a Assembleia Municipal de Tomar aprovou, sob proposta da Câmara, na sua 3.ª sessão ordinária de 13 de junho de 2014, o Regulamento da Feira de Santa Iria e Feira das Passas.

Para constar se lavrou o presente aviso, que vai ser publicado no *Diário da República*, afixado nos lugares públicos do costume e ainda publicado no site da Câmara Municipal de Tomar em [www.cm-tomar.pt](http://www.cm-tomar.pt).

16 de junho de 2014. — A Presidente da Câmara, *Anabela Freitas*,  
307933216

### MUNICÍPIO DE TRANCOSO

#### Aviso n.º 8478/2014

#### Licença sem remuneração

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por despacho de 22 de maio de 2014 e no uso da competência que me confere a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e nos termos do disposto nos artigos 234.º e 235.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, concedi licença sem remuneração, por um período de 11 meses, a José Augusto Tenreiro, assistente operacional do Município de Trancoso, com contrato de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas, com efeitos a partir de 1 de junho de 2014.

22 de maio de 2014. — O Presidente da Câmara, *Amílcar José Nunes Salvador*.

307941049

### MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

#### Aviso n.º 8479/2014

#### Abertura de Procedimento Concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sra. Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 19 de maio de 2014, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 4-A/2013, datado de 15 de outubro de 2013, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações das Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro e da alínea *a*) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, despacho esse precedido de deliberação camarária de 16 de maio de 2014, que autorizou o recrutamento, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior — Engenharia do Ambiente — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artigo 8.º e alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação, a seguir referidos:

## 3.1 — Requisitos gerais:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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 perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

## 3.2 — Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (Licenciatura em Engenharia do Ambiente), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua atual redação e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo: Engenheiro (Ambiente) — Análise estudos e emissão de pareceres numa perspetiva macroscópica sistemática integrada nos assuntos que lhe são submetidos, para tratamento à luz das ciências do ambiente; elaboração de propostas fundamentadas de solução de problemas concretos na área ambiental; preparação elaboração e acompanhamento de projetos ambientais, designadamente campanhas de sensibilização e educação ambiental; bem como medidas e ações de monitorização, controlo, gestão e proteção ambiental, nomeadamente no âmbito de resíduos sólidos, indicadores ambientais, espaços verdes e recursos hídricos. Participação com eventual coordenação em equipas interdisciplinares compostas por técnicos superiores ou outros; intervenção no diálogo privilegiado com outros ramos de especialidades para prossecução de objetivos com conteúdo pluridisciplinar.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/00, disponível através do site [www.cm-viana-castelo.pt](http://www.cm-viana-castelo.pt), ou a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e ser entregues presencialmente na referida Secção, sita no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo; ou por correio registado com aviso de receção, até o termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;

c) Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, com a descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;

d) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 53.º Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações produzidas pelo artigo 33.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

1 — Avaliação Curricular (AC)- método obrigatório

2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)- método obrigatório

3 — Entrevista Profissional de seleção (EPS)- método facultativo

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

4 — Prova de conhecimentos (PC) — método obrigatório

5 — Entrevista Profissional de seleção (EPS)- método facultativo  
Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização do método 4.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

1 — Avaliação Curricular (AC):

1.1 — Fatores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)

Formação Profissional (FP)

Experiência Profissional (EP)

Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53 da LVCR):

1 — Avaliação Curricular: Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HAB + FP + 2EP + AD)/5$$

Sendo:

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

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — o júri determinou como licenciatura adequada a licenciatura na área de Engenharia do Ambiente ou licenciatura com outra designação, mas com conteúdo curricular idêntico, conforme consta do mapa de pessoal da autarquia:

Licenciatura — 14 valores

Mestrado — 16 valores

Doutoramento — 20 valores;

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Ações de Formação com duração ≤ a 12 horas — 0,5 valor/ cada ação;  
Ações de Formação com duração > a 12 horas e ≤ a 35 horas — 1,0 valor/ cada ação;

Ações de Formação com duração > a 35 horas e < a 100 horas — 1,5 valores/cada ação;

Ações de Formação com duração ≥ a 100 horas — 2,0 valores/cada ação;

Cada dia de formação corresponde a 6 horas, exceto se existir valor diferente no certificado. Só será considerada a formação frequentada após a obtenção da licenciatura.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas.

Inferior a 1 ano — 0,5 valor

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 1 valor

Igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 2 valores

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos — 4 valores

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 12 anos — 8 valores

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 16 anos — 12 valores

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos — 16 valores

Igual ou superior a 20 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado. Só é considerado tempo de experiência profissional após a obtenção do título de engenheiro do ambiente e a integração na carreira/categoria de técnico superior, funções de engenheiro do ambiente. O serviço prestado em regime de estágios ou voluntariado não será valorado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto-Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de maio

Desempenho Insuficiente — 4 valores

Desempenho de Necessita de Desenvolvimento — 8 valores

Desempenho Bom — 14 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

h) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores  
Desempenho Adequado — 12 valores  
Desempenho Relevante — 16 valores  
Desempenho Excelente — 20 valores

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular) consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a 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.

As competências SIADAP a avaliar são: orientação para o serviço público, planeamento e organização; conhecimentos especializados e experiência; comunicação; trabalho em equipa e cooperação.

3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): que visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

3.1 — Critérios de avaliação —

Critério 1 — Atitude e Motivação: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança, através de questões hipotéticas: (ponderação 20 %)

a) Atitude desadequada e ausência de motivação — classificação: insuficiente (4 valores)

b) Atitude pouco adequada/pouca motivação — classificação: reduzido (8 valores)

c) Atitude e motivação adequadas — classificação: suficiente (12 valores)

d) Atitude/motivação muito adequadas — classificação: bom (16 valores)

e) Atitude/motivação excelentes — classificação: elevado (20 valores)

Critério 2 — Experiência na área em que é aberto o procedimento, atividade de engenheiro do ambiente, em instituição pública, conforme conteúdo funcional (ponderação 40 %)

a) Ausência de experiência — insuficiente (4 valores)

b) Pouca experiência, inferior a 2 anos — reduzido (8 valores)

c) Experiência suficiente, entre 2 a 3 anos — suficiente (12 valores)

d) Experiência relevante, mais de 3 anos e menos de 5 anos — bom (16 valores)

e) Grande experiência, mais de 5 anos — elevado (20 valores)

Critério 3 — Conhecimentos adequados ao bom desempenho das funções constantes do conteúdo funcional (ponderação 20 %)

a) Ausência de conhecimentos — insuficiente (4 valores)

b) Poucos conhecimentos — reduzido (8 valores)

c) Bons conhecimentos — suficiente (12 valores)

d) Muito bons conhecimentos — bom (16 valores)

e) Excelentes conhecimentos — elevado (20 valores)

Critério 4 — Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso — coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: (ponderação 20 %)

a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação — insuficiente (4 valores)

b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — reduzido (8 valores)

c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — suficiente (12 valores)

d) Boa capacidade de expressão comunicação ou interpretação — bom (16 valores)

e) Muito boa capacidade de expressão comunicação ou interpretação — elevado (20 valores)

Classificação da entrevista profissional de seleção (EPS): a classificação da entrevista profissional de seleção será obtida pela média aritmética ponderada das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Lei n.º 12-A/2009, de 22 de Janeiro, por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Para quem não é titular da categoria:

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Prova escrita de conhecimentos (PEC) — método obrigatório  
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

4 — Prova escrita de conhecimentos (PEC): com uma ponderação de 70 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções;

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 120 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Conhecimentos gerais:

1 — Regime Jurídico Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 setembro, na redação da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;

2 — Código do Procedimento Administrativo — Decreto -Lei n.º 442/91 de 15 de novembro retificado pela declaração de retificação n.º 265/91, de 31 de dezembro, e pela Declaração de Retificação n.º 22-A/92, de 29 de fevereiro, alterado pelo Decreto -Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro e pelo Decreto -Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro;

3 — Estatuto disciplinar — Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, alterada pelo Decreto -Lei n.º 47/2013, de 5 de abril;

4 — Regime de contrato de trabalho em funções públicas Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Decreto -Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;

5 — Regime de vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro, e 55-A/2010, de 31 de dezembro, 64-B/2011, de 30 de dezembro, 66/2012 de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro e Decreto -Lei n.º 47/2013, de 5 de abril, adaptada à administração local pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril e Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro;

6 — Lei n.º 7/2009 (Subsecção IV — Parentalidade — artigos 33.º a 65.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)

7 — Lei n.º 7/2009 (Subsecção VIII Trabalhador Estudante — artigos 89.º a 96.º com as alterações da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho)

8 — Lei SIADAP — Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterada 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;

Conhecimentos específicos:

1 — Lei n.º 19/2014, de 14 de abril (lei de bases do ambiente)

2 — Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5 de setembro, na redação atual (regime geral de gestão de resíduos)

3 — Portaria 851/2009, de 7 de agosto (caracterização física de resíduos urbanos);

4 — Decreto-Lei n.º 267/2009, de 29 de setembro (regime jurídico da gestão de óleos alimentares usados);

5 — Decreto-Lei n.º 236/98, de 1 de agosto (qualidade da água em função dos seus usos);

6 — Decreto-Lei n.º 151-B/2013, de 31 de outubro, na redação atual (regime jurídico de avaliação do impacto ambiental);

7 — Portaria 330/2001, de 2 de abril (normas técnicas respeitantes à PDA e outros).

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.

5 — Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

Classificação final (CF):

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos e Fórmula a aplicar:

Candidatos nas situações descritas em A)

$$CF = (0,35 \times AC) + (0,35 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Candidatos nas situações descritas em B)

$$CF = (0,70 \times PC) + (0,30 \times EPS)$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista Avaliação competências;

EPS = Entrevista profissional de seleção.

Ou,

CF = Classificação final;

PC = Prova de conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

8 — Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, e, subsistindo o empate, pela melhor nota da entrevista profissional de seleção (EPS) e depois pela melhor nota da licenciatura. Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional e em seguida pela maior formação profissional.

9 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do artigo 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

10 — Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Nestes termos, proceder-se-á:

10.1 — À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

10.2 — À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

11 — É obrigatória a apresentação do bilhete de identidade/cartão de cidadão, em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.

12 — Constituição do júri:

1 — Presidente: Eng.º José Paulo Dantas Vieira, Chefe de Divisão de Recursos Naturais que preside;

2 — Vogais efetivos: Dra. Hírdina da Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos; Eng.º Maria Leonor Ferreira Rodrigues da Cruz, técnica superior — Engenharia do Ambiente;

3 — Vogais suplentes: Eng.º Artur Bernardino Silva Sá, Técnico Superior — Agrário; Eng.º Graça Maria Sousa Vieira Gonçalves, Técnica Superior.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

13 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: [www.cm-viana-castelo.pt](http://www.cm-viana-castelo.pt).

15 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Viana do Castelo e disponibilizadas na sua página eletrónica.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, na sua atual redação. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17 — Ao abrigo do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

18 — As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é o correspondente à 2.ª posição remuneratória, do nível 15.º, da tabela remuneratória única, sendo o salário de referência de 1201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos) de acordo com o disposto no artigo 55.º da LVCR conjugado com artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

20 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Câmara Municipal de Viana do Castelo.

21 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nas suas atuais redações.

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

23 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

24 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do artigo 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

25 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com

deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

26 — Para efeitos do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, declara-se não se encontram constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo e é dispensada temporariamente consulta à Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página eletrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Consultado o INA, nos termos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, por aquela Entidade foi referido que não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido.

24 de junho de 2014. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

307951952

## MUNICÍPIO DE VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO

### Aviso (extrato) n.º 8480/2014

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho de 22 de maio de 2014, e no uso das competências que me confere a alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e nos termos do n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, com adaptação à Administração Local, pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi renovada a comissão de serviço, por um período de três anos, da licenciada Lisandra Maria André Rua para o cargo de direção intermédia de 3.º grau, Chefe de Subdivisão de Recursos Humanos com efeitos a 15 de julho de 2014.

26 de maio de 2014. — O Presidente da Câmara, *Luis Filipe Soromenho Gomes*.

307896849

## FREGUESIA DE CORROIOS

### Aviso n.º 8481/2014

Notificam-se todos os candidatos do procedimento concursal comum aberto pelo aviso n.º 10159/2013, DR, 2.ª série, n.º 153, de 9 de agosto de 2013, que se encontra exposta em local visível público e na página eletrónica desta Junta de Freguesia, [www.jf-corroios.pt](http://www.jf-corroios.pt), a Lista dos Resultados da Prova pelo Método de Avaliação Psicológica que, no âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, conforme o estatuído nos artigos n.ºs 30.º e 31.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e no Código do Procedimento Administrativo, para, no prazo de 10 dias úteis, dizerem, querendo, por escrito em formulário próprio, o que se lhes oferecer.

10 de julho de 2014. — O Presidente da Junta, *Eduardo Manuel Brito Rosa*.

307961348

## FREGUESIA DE SÃO MARTINHO DO PORTO

### Aviso n.º 8482/2014

#### Processo disciplinar — Notificação da decisão final

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 49.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, não tendo sido possível a notificação pessoal por ausência do arguido do serviço e tendo-se frustrado a tentativa de notificação por cartas registada com aviso de receção, remetida para a sua morada, fica por este meio notificado Carlos Manuel Martins Dias, assistente operacional, com última morada conhecida na Rua S. José — Casal dos Medros — 2460-873 São Martinho do Porto, de que

nos termos e com os fundamentos constantes do relatório final, lhe foi aplicada pena de despedimento por facto imputável ao trabalhador, no âmbito do processo disciplinar n.º 01/2014, que lhe foi instaurado por deliberação da Junta de Freguesia de São Martinho do Porto, de 24 de março de 2014.

4 de julho de 2014. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Joaquim Augusto da Conceição Clérigo*.

307962109

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE ANGRA DO HEROÍSMO

### Aviso n.º 8483/2014

#### Notificação de aplicação de pena de despedimento por facto imputável ao trabalhador

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 57.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro, não sendo possível a notificação pessoal por ausência do arguido do serviço e por ser desconhecido o seu paradeiro, fica por este meio notificado José Carlos Linhares Coelho Lopes, assistente operacional do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados da Câmara Municipal de Angra do Heroísmo, com última morada conhecida na Rua do Poço, Santa Bárbara, 9700-471 Angra do Heroísmo, que, na sequência do procedimento disciplinar n.º 04/2013, que lhe foi instaurado por violação do dever de assiduidade, previsto na alínea i) do n.º 2 e no n.º 11 do artigo 3.º do Estatuto Disciplinar, por deliberação do conselho de administração, de 29 de abril de 2014, lhe foi aplicada a pena de despedimento por facto imputável ao trabalhador, prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 9.º, com o alcance e os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 10.º e no n.º 4 do artigo 11.º do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores Que Exercem Funções Públicas.

Mais fica notificado de que, nos termos do artigo 58.º do referido Estatuto Disciplinar, a pena disciplinar de despedimento por facto imputável ao trabalhador começa a produzir os seus efeitos legais 15 dias após a publicação do presente aviso e ainda de que, nos termos do artigo 59.º do mesmo Estatuto Disciplinar, a decisão proferida pode ser impugnada por via hierárquica ou jurisdicional.

9 de julho de 2014. — O Presidente do Conselho de Administração, *José Gabriel do Álamo de Meneses*.

307954528

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE TOMAR

### Aviso n.º 8484/2014

Em cumprimento do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, torna-se público que, por motivos de aposentação, cessou a relação jurídica detida com esta entidade empregadora pública através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado a trabalhadora Maria Emília Duarte Santos Henriques Cardoso, com efeitos a 1 de julho de 2014.

15 de julho de 2014. — A Presidente do Conselho de Administração, *Anabela Gaspar Freitas*.

307965917

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

### Aviso n.º 8485/2014

Em cumprimento do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, torna-se público que a relação jurídica de emprego público do trabalhador, António Carlos Henrique Romano, detentor da categoria de técnico superior, irá cessar com efeitos a 5 de julho de 2014, inclusive, por motivo de exoneração a seu pedido.

3 de julho de 2014. — O Presidente do Conselho de Administração, *José António da Silva de Oliveira*.

307955898