

de relacionamento. 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 terá a duração máxima de vinte minutos e o resultado final da entrevista profissional de seleção, que será realizada pelo júri, decorrerá da classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultante de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

11.11 — Classificação final: A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. Assim, a ordenação final será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

ou

$$CF = (PEC \times 50\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 25\%)$$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

12 — Em caso de igualdade de valorações, serão aplicados os critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de janeiro.

13 — Os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, desde que as solicitem.

14 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento, sendo desde logo excluídos.

15 — Exclusão e notificação dos candidatos: Nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15.1 — As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário tipo para o exercício do direito de participação, disponível na página eletrónica da Câmara Municipal de Tomar em <http://www.cm-tomar.pt/index.php/pt/recursos humanos/recursos-humanos#procedimentosconcursais-comuns>.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas em local visível e público no Setor de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Tomar e disponibilizadas na sua página eletrónica.

17 — Nos termos das alíneas *c*) e *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 34.º da Portaria, a ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes, é expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

18 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão afixadas em local visível e público no Setor de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Tomar e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo publicados avisos na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

19 — Composição dos Júris:

Presidente: Maria João Brites da Costa Henriques, Chefe de Divisão. Vogais efetivos:

1.º Luís Filipe Reis da Conceição Lopes, Coordenador Técnico.
2.º Sónia Margarida Gaudêncio Lopes Coentro da Silva, Técnica Superior.

Vogais Suplentes:

1.º Valéria Neves Marques Joaquim, Assistente Técnico.
2.º José António Pereira da Silva, Assistente Técnico.

O primeiro vogal efetivo substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

20 — O júri do período experimental será composto pelos mesmos elementos do presente procedimento concursal.

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

22 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplica-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor sobre a matéria em apreço.

28 de junho de 2017. — A Presidente da Câmara Municipal de Tomar, *Anabela Gaspar de Freitas*.

310602302

MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 7708/2017

Abertura de procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — Constituição de reservas de recrutamento

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva de 2 de junho de 2017, no uso da competência delegada na área de Recursos Humanos, pelo Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 5-A/2013, datado de 15 de outubro de 2013, nos termos do disposto no artigo 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 autorização da Câmara Municipal, nos termos do artigo 30.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigo 32.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, conforme deliberação de 1 de setembro de 2016, que autorizou o recrutamento, encontra-se aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, o seguinte procedimento concursal, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para constituição de reserva de recrutamento na categoria/categoria de técnico superior:

1.1 — Técnico Superior — Educação.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido 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 aos procedimentos concursais: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de 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 17.º e alínea *a*) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- 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 adequada) nos termos da alínea *a*) do n.º 4 do artigo 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo:

Colaborar com os órgãos de administração e gestão da escola ou escolas onde desenvolve a sua atividade; Desenvolver estudos, propostas e ações destinadas a eliminar e prevenir a fuga à escolaridade

obrigatória, ao abandono precoce e ao absentismo sistemático; Desenvolver estudos e propor medidas que sustentem a diversificação de estratégias e de métodos educativos para promover, de forma diferenciada, o sucesso escolar; Participar em ações destinadas a informar e sensibilizar os pais e a comunidade relativamente à problemática das opções escolares e profissionais, bem como em ações e medidas de reforço da ligação escola-comunidade; Propor medidas de inovação e de fomento da qualidade da gestão das condições e do ambiente educativo; Participar na conceção, acompanhamento e avaliação dos projetos educativos; Participar em experiências pedagógicas, bem como em projetos de investigação e em ações de formação dos órgãos de administração e gestão das escolas, do pessoal docente e do pessoal não docente, com especial incidência em modalidades de formação centradas na escola; Colaborar, no âmbito da sua especialidade, na organização e promoção de ações de avaliação e apoio aos alunos com necessidades educativas especiais.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas, em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/*, disponível através do *site* www.cm-viana-castelo.pt, ou a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e ser entregue presencialmente no Serviço de Atendimento ao Município, sito no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, dentro do horário de expediente daquele serviço (Segunda-Feira a Sexta-Feira das 09h00-16h30); 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) 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;

c) *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.

6.1 — Além dos documentos mencionados no ponto 6, os candidatos deverão apresentar o seguinte documento, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do bilhete de identidade válido e Cartão de Contribuinte Fiscal ou do cartão de cidadão.

7 — Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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.

Os métodos de seleção aplicados aos 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 (7.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas (7.2.).

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

7.1 — Para os 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, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

Avaliação Curricular (AC);
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
Entrevista Profissional de seleção (EPS).

7.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

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: 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:

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

sendo:

(HA) — Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

(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;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

7.1.2 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), 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 entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados dos n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-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.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt

Os candidatos referidos em 7.1., poderão, em substituição dos métodos 7.1.1. e 7.1.2., optar pela realização dos métodos 7.2.1. e 7.2.2. abaixo descritos. (n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

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

Prova teórica de conhecimentos (PC);
Entrevista Profissional de seleção (EPS);

7.2.1 — A Prova de conhecimentos (PC), 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.

Serão abordados os seguintes temas, sendo permitida a consulta de legislação simples, não anotada:

Conhecimentos gerais:

- a) Constituição da República Portuguesa;
- b) Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na parte ainda em vigor)
- c) Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atualizada);
- d) Código do Procedimento Administrativo;
- e) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na versão atual — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual — Código do Trabalho, na parte aplicável aos trabalhadores em funções públicas;
- g) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, atualizada; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, versão atual, que adapta aos serviços de administração autárquica o SIADAP;

Conhecimentos específicos:

h) Decreto-Lei n.º 55/2009, de 2 de março — estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da ação social escolar;

i) Portaria n.º 644-A/2015, de 24 de agosto — define as regras a observar no seu funcionamento, bem como na oferta das atividades de animação e de apoio à família (AAAF), da componente de apoio à família (CAF) e das atividades de enriquecimento curricular (AEC);

j) Decreto-Lei n.º 7/2003, de 15 de janeiro, na redação atual — Regula os conselhos municipais de educação e aprova o processo de elaboração de carta educativa, transferindo competências para as autarquias locais;

k) Decreto-Lei n.º 299/84, de 5 de setembro, na redação atual — Regula a transferência para os municípios das novas competências em matéria de organização, financiamento e controlo de funcionamento dos transportes escolares;

l) Decreto-Lei n.º 399-A/84, de 28 de dezembro, na redação atual — Estabelece normas relativas à transferência para os municípios das novas competências em matéria de ação social escolar em diversos domínios;

m) Decreto-Lei n.º 144/2008, de 28 de julho, na redação atual — desenvolve o quadro de transferência de competências para os municípios em matéria de educação;

n) Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, na redação atual — Lei de Bases do Sistema Educativo.

7.2.1.1 — A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas.

Nota. — É permitida a consulta da legislação acima referida, não anotada, na prova de conhecimentos (PC).

7.2.2 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), 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.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Viana do Castelo: www.cm-viana-castelo.pt/

8 — Classificação Final: 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	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em 7.1	$CF=(0,70 \times AC)+(0,30 \times EPS)$
Candidatos nas situações descritas em 7.2	$CF=(0,70 \times PC)+(0,30 \times EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

ou

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A falta de comparência dos candidatos referidos nos pontos 7.1. e 7.2., em qualquer dos métodos de seleção, equivale à desistência do procedimento concursal, bem como serão excluídos, aqueles que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer método de seleção.

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.

9 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

10 — Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota da

habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

11 — 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:

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

11.2 — 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.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Dr. José Sérgio Rocha Santos Pereira, Chefe de Divisão de Educação, Desporto e Qualidade de Vida da Câmara Municipal de Viana do Castelo.

Vogais efetivos: Dr.ª Hírdina Conceição Passarinho Machado, chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos e Dr. Rui Alberto Viana, Chefe de Divisão de Biblioteca, Arquivo e Documentação.

Vogais suplentes: Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos e Dr.ª Salomé Carvalhido Videira Abreu, Chefe de Divisão de Cultura e Museus.

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 valorização 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

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 do 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, sendo o salário de referência de 1201,48 € de acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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 35/2014, de 20 de junho, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

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 artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 dos artigos 35.º e 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de requalificação, pos-

teriormente 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 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, e nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não existem reservas de recrutamento junto da ECCRC — Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

Conforme informação prestada pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, enquanto entidade Gestora da Mobilidade, para efeitos previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido por este Município.

19 de junho de 2017. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, *Ana Margarida Ferreira da Silva*.

310593183

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DA BARQUINHA

Aviso n.º 7709/2017

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, torna-se público que foi homologada, por meu Despacho datado de 16 de junho de 2017, a lista unitária de ordenação final dos candidatos, relativa à Ref. C do procedimento concursal comum para preenchimento, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções de Coveiro, aberto pelo aviso n.º 14581/2016, publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 223, de 21 de novembro de 2016.

A lista unitária de ordenação final encontra-se afixada no edifício dos serviços administrativos, desta autarquia e disponível para consulta na página eletrónica da Câmara Municipal Vila Nova da Barquinha, em www.cm-vnbarquinha.pt.

19 de junho de 2017. — O Presidente da Câmara, *Fernando Santos Freire*.

310580125

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE CARCAVELOS E PAREDE

Aviso n.º 7710/2017

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo determinável para 3 assistentes operacionais

1 — Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia da União de Freguesias de Carcavelos e Parede de 6 de junho de 2017, se encontra aberto o procedimento concursal comum para 3 assistentes operacionais, todos previstos e não ocupados, à data da contratação, no Mapa de Pessoal da União de Freguesias de Carcavelos e Parede, na modalidade de contrato em funções públicas por tempo determinável a termo resolutivo incerto a tempo completo, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do Aviso na Bolsa de Emprego Público, nos termos do artigo 26.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro.

2 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas de recrutamento no próprio organismo.

3 — Nos termos da informação prestada pelo INA, no que concerne ao cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, 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 à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento.

4 — De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor 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.”

5 — Descrição sumária das funções e requisitos:

5.1 — Assistente Operacional — corresponde ao grau 1 de complexidade funcional, competindo-lhe nomeadamente, exercer funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Assegurar trabalhos relativos a eletricidade, serralharia, sinalização, pintura, pedreiro (obra), carpintaria, manutenção de calçadas, e canalização.; Assegurar a higiene, limpeza e conservação das instalações da Freguesia; colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; Auxiliar na execução de cargas e descargas; Realizar tarefas de arrumação e distribuição; Executar outras tarefas simples, não especificadas, de caráter manual e exigindo, principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

N.º de postos de trabalho: 3

6 — Local de trabalho: as funções correspondentes aos lugares em concurso irão ser desempenhadas nas instalações e no território da União de Freguesias de Carcavelos e Parede, podendo ser necessárias deslocações a outros locais no concelho de Cascais e na área Metropolitana de Lisboa.

7 — Determinação do posicionamento remuneratório:

7.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

7.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência é a seguinte: Assistente Operacional: 1.ª posição da carreira, 1.º nível remuneratório: 557,00 € (RMG)

8 — Requisitos da admissão: São admitidos ao concurso, todos os candidatos que satisfaçam, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas:

8.1 — Constituem requisitos gerais os previstos no artigo 17.º da LTFP, a saber:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade obrigatória, variável em função da idade, correspondendo, designadamente, a 4 anos para indivíduos nascidos antes de 31/12/1966; a 6 anos para indivíduos nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980; a 9 anos para indivíduos inscritos no 1.º ano do ensino básico em 1987/1988 e nos anos letivos subsequentes.

Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, e de acordo o n.º 2 do artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, é possível a candidatura de quem, não sendo titular da habilitação exigida, possua comprovada experiência profissional adequada, em regra não inferior a um ano. Nesta situação, o júri analisará, preliminarmente, a formação e, ou, a experiência profissional e deliberará sobre a admissão do respetivo candidato ao procedimento concursal.

8.3 — Exclusão: não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.