

zonas industriais definidas pelos PMOT'S, quando tal se justifique pela sua dimensão, postos de trabalho a criar, grau de contribuição para o desenvolvimento económico do concelho e sustentabilidade ambiental — o desenvolvimento económico do concelho e a criação de postos de trabalho que fixem a população, sem descuidar as boas práticas ambientais, são razões que por si só justificam a atribuição deste benefício sem necessidade de qualquer outra fundamentação adicional;

2.2 — Dispensa, parcial ou total, de quaisquer das taxas previstas, dependendo a atribuição deste benefício de uma ponderação e decisão do órgão executivo: a pessoas singulares com agregado familiar em manifesta insuficiência económica, confirmada pelo Serviço Municipal com atribuições em matéria de ação social que instrui processo para o efeito, em operações urbanísticas que visem obras de construção, alteração ou reconstrução referentes a habitação própria, pelo período de 5 anos e com área máxima até 200 m² — embora a conjuntura atual, face à relação de número de fogos disponíveis no mercado versus população existente e ao necessário impulso que deve ser dado ao mercado de arrendamento, não seja de incentivo à construção de habitação nova, não pode ainda deixar de se atender ao princípio da igualdade no acesso à habitação por parte da população comprovadamente carenciada em manifesta insuficiência económica, estando balizado o benefício a um período certo e a um limite de área máxima de construção.

3 — Reduções de 50 %, a conceder também por deliberação do órgão “Câmara Municipal”:

a) A ocupação do espaço público para apoio às obras de conservação e reabilitação — mais uma vez procura-se incentivar a reabilitação/regeneração urbana, agora no que diz respeito à ocupação do espaço/via pública por motivo de execução de obras de conservação ou reabilitação;

b) Instalação de empreendimentos a que seja reconhecido especial interesse municipal face à dimensão, postos de trabalho a criar, grau de contribuição para o desenvolvimento económico do concelho, sustentabilidade ambiental — pretende-se incentivar a execução de empreendimentos cujo impacto social e económico no concelho sejam notoriamente relevantes, através da criação de postos de trabalho e ou do contributo para o desenvolvimento económico do concelho, procurando-se incentivar o investimento produtivo na área concelhia;

c) Operações de reabilitação/regeneração urbana em área crítica de recuperação e reconversão urbanística (ACRRU) ou em área-piloto como tal definida por deliberação de câmara, ou de obra de reabilitação/regeneração de edificação integrada no inventário do património arquitetónico do Município da Figueira da Foz ou inserida em “espaço cultural” ou equivalente nas áreas assim classificadas em PMOT, e ainda fora desses locais quando surjam na sequência de prévia ordem feita pelo Município nos termos do RJUE e contribuam para a requalificação da envolvente — As diversas entidades com competências na matéria, vão alertando que a era da expansão da construção terminou, devendo agora, à semelhança do que se passa na maioria dos países europeus, iniciar-se com vigor a era da reabilitação/regeneração urbana. A Autarquia trabalha já no levantamento exaustivo de todos os edifícios degradados do concelho. É urgente promover a reabilitação/regeneração urbana, nomeadamente nas áreas nobres da cidade ou atinente aos edifícios inventariados como relevantes no âmbito do património arquitetónico do Município. Paralelamente, se é um facto que a reabilitação/regeneração urbana ganha maior acuidade nos centros das cidades, dada a desertificação destes operada com a erradicação da população para a periferia, também se deve considerar o estado das edificações que, estando fora destes núcleos centrais ou que não façam parte de qualquer inventário municipal ou ainda que não integrem o âmbito de qualquer ACRRU, estejam em estado de degradação que imponha a sua reabilitação, com óbvios benefícios para a imagem do edificado do concelho. Esta medida visa pois incentivar fortemente esta prática de reabilitação/regeneração urbana em toda a área concelhia.

207722462

MUNICÍPIO DE GÓIS

Aviso n.º 4631/2014

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e conforme o preceituado nos n.ºs 2 e 4 do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 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, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril e pela Lei n.º 80/2013, de 27 de novembro, torna-se público que, por proposta da Câmara Municipal de 11 de fevereiro de 2014, a Assembleia Municipal, em conformidade

com o n.º 2 do artigo 64.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, deliberou autorizar, na sessão de 28 de fevereiro de 2014, a abertura dos procedimentos concursais comuns abaixo indicados. Assim, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, após publicação do presente Aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para recrutamento de nove (9) trabalhadores, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público.

1 — Identificação do número de postos de trabalho:

Referência A) — 1 Técnico Superior (Higiene e Segurança no Trabalho) a afetar ao Serviço de Recursos Humanos e Informáticos da Divisão de Administração e Gestão;

Referência B) — 1 Técnico superior (Comunicação Empresarial) a afetar ao Serviço de Apoio ao Desenvolvimento Local do Núcleo de Desenvolvimento Social, Cultural e Económico;

Referência C) — 2 Assistentes Operacionais (Auxiliares) a afetar aos Serviços Financeiros da Divisão de Administração e Gestão;

Referência D) — 2 Assistentes Operacionais (Auxiliares) a afetar ao Serviço de Turismo e Ação Cultural do Núcleo de Desenvolvimento Social, Cultural e Económico;

Referência E) — 3 Assistentes Operacionais (Nadadores Salvadores) a afetar ao Serviço de Turismo e Ação Social do Núcleo de Desenvolvimento Social, Cultural e Económico.

2 — Modalidade de relação jurídica de emprego público e duração:

Referências A), B), C), D) — contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;

Referência E) — contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com duração de 2 (dois) meses, sem lugar a renovação.

3 — Caracterização do posto de trabalho:

Referência A) — funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação, aplicação de métodos e processos de natureza técnica, elaboração de pareceres e projetos, com grau 3 de complexidade funcional. Proporcionar a todos os trabalhadores as condições de segurança, higiene e de proteção na saúde; assegurar que o desenvolvimento económico promova a humanização do trabalho em condições de segurança, higiene e saúde; prevenir os riscos profissionais segundo princípios, normas e programas que visem, nomeadamente: a definição das condições técnicas a que devem obedecer a conceção, fabricação, a importação, a venda, a cedência, a instalação, a organização, a utilização e as transformações dos componentes materiais do trabalho em função da natureza, grau dos riscos e, ainda, as obrigações das pessoas por tal responsáveis; a determinação das substâncias, agentes ou processos que devam ser proibidos, limitados ou sujeitos a autorização ou a controlo da autoridade competente, bem como a definição de valores limites de exposição dos trabalhadores e agentes químicos, físicos e biológicos e das normas técnicas para a amostragem, medição e avaliação de resultados; a promoção da vigilância da saúde dos trabalhadores; o incremento da investigação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho. Controlar, gerir e estimular a interligação com a empresa responsável pela higiene, segurança e saúde no trabalho.

Referência B) — funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica; elaboração de pareceres e projetos, com grau 3 de complexidade funcional, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado no âmbito de apoio ao desenvolvimento local. Preparar informação e prestar apoio técnico, na captação de apoios aos agentes locais, designadamente instituições sem fins lucrativos ligadas ao associativismo, e na implementação de projetos que incorporam uma forte componente de inovação, criatividade e desenvolvimento qualitativo do mundo rural. Acompanhar os promotores dos vários projetos, não só na sua fase inicial, mas também, durante e posteriormente à sua execução. Propor a promoção de ações de sensibilização e apoio aos agentes locais para modernização/reconversão/expansão das suas atividades.

Referência C) — funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau 1 de complexidade funcional, inerentes às atribuições dos serviços financeiros dando o apoio necessário, designadamente no que respeita à informação a tratar para efeitos de contabilidade de custos. Prestar apoio no controlo do preenchimento das fichas, designadamente de mão-de-obra e de máquinas e viaturas dos trabalhadores do município e, após a sua organização e tratamento, proceder ao seu registo em termos informáticos, recorrendo para tal ao *software* em uso pelos serviços municipais. Proceder à extração e elaboração de mapas, para posteriormente serem elaborados relatórios com o apuramento dos custos das diversas obras de administração direta executadas pelo município. Proceder ainda ao apoio no tratamento de alguma informação utilizada *à posteriori* para orçamentar obras a executar por administração direta.

Referência D) — Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau 1 de complexidade funcional. Exercer a receção/atendimento e encaminhamento dos utilizadores do Espaço Internet e controlar as suas entradas e saídas; participar com os docentes no acompanhamento das crianças, jovens e adultos durante o seu período de funcionamento; cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens; exercer tarefas de apoio aos serviços onde se encontra integrado o Espaço Internet; providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático necessário.

Referência E) — Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau 1 de complexidade funcional. Desempenha tarefas inerentes às funções de nadador-salvador; assume a responsabilidade direta pela segurança de cada atividade que tenha sido confiada, vigia atentamente os utentes, para garantir a sua integridade física, não permitindo qualquer infração às normas estabelecidas de conduta e utilização dos equipamentos e prestando os primeiros socorros em caso de acidente ou doença súbita, que comunicará imediatamente o facto ao responsável pelo equipamento.

4 — Habilitações literárias e formação complementar:

Referência A) — Licenciatura em Saúde Ambiental acrescida de título profissional válido de Técnico Superior de Higiene e Segurança no Trabalho, nível VI;

Referência B) — Licenciatura em Ciências da Informação;

Referência C) — Escolaridade obrigatória;

Referência D) — Escolaridade obrigatória;

Referência E) — Escolaridade obrigatória acrescida de Curso de Formação de Nadador Salvador.

5 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho a ocupar, e para os efeitos de constituição da reserva de recrutamento prevista no artigo 40.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

6 — Posição remuneratória: de acordo com o disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 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, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril e pela Lei n.º 80/2013, de 27 de novembro, conjugado com o disposto no artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2012, de 31 de dezembro, na determinação do posicionamento remuneratório, o Município não pode propor:

a) Uma posição remuneratória superior à auferida relativamente aos trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

b) Uma posição remuneratória superior à segunda, no recrutamento de trabalhadores titulares de licenciatura para a carreira geral de técnico superior que:

i) Não se encontrem abrangidos pela alínea anterior;

ii) Se encontrem abrangidos pela alínea anterior auferindo de acordo com posição remuneratória inferior à segunda da referida carreira;

c) Uma posição remuneratória superior à primeira, nos restantes casos.

7 — Local do trabalho: área do Município de Góis.

8 — Requisitos de admissão:

8.1 — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 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, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril e pela Lei n.º 80/2013, de 27 de novembro, a saber:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.2 — 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 idênticos aos postos de trabalho cuja ocupação se publicita.

8.3 — Nos presentes procedimentos não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.4 — Em cumprimento com o estabelecido nos n.ºs 4 a 6, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 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, 66/2012, de 31 de dezembro, 66-B/2012, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 47/2013, de 5 de abril e pela Lei n.º 80/2013, de 27 de novembro e o previsto na primeira parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 48.º, por remissão do n.º 2 do artigo 64.º, ambos da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o procedimento inicia-se de entre trabalhadores com relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de requalificação.

8.5 — Considerando os princípios da racionalização, da eficiência e da economia processual que devem presidir à atividade dos serviços públicos, na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por trabalhadores identificados no ponto anterior, poderão ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado e determinável, ou indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, sendo as prioridades de recrutamento as previstas no artigo 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

9 — Consulta prévia à ECCRC: em cumprimento com o disposto no n.º 1, do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, foi consultada a ECCRC que declarou a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado para a ocupação dos postos de trabalho, por não ter decorrido ainda qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

10 — Em cumprimento da alínea h), do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Góis, enquanto entidade empregadora pública, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e progressão profissional, atuando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

11 — Quotas de emprego: dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 1, do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, ou seja, é obrigatoriamente fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por pessoas com deficiência, devendo para tal o concorrente declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o tipo de deficiência e respetivo grau de incapacidade, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

12 — Métodos de seleção:

12.1 — Métodos de seleção obrigatórios:

Referências A), B), C) e D):

a) Para candidatos titular(es) da categoria que se encontra(m) a exercer funções idênticas às dos postos de trabalho publicitados ou, encontrando-se em situação de requalificação, as exerceu por último, são aplicados os seguintes métodos de seleção:

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 tipo de funções exercidas. Será avaliada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 30 \%) + (FP \times 30 \%) + (EP \times 40 \%)$$

em que:

AC = avaliação curricular;

HL = habilitações literárias;

FP = formação profissional;

EP = experiência profissional.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e será avaliada através dos níveis classificativos seguintes: elevado — 20 valores; bom — 16 valores; suficiente — 12 valores; reduzido — 8 valores; insuficiente — 4 valores

b) Para os restantes candidatos:

Prova de conhecimentos (PC): visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercí-

cio da função e será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos será escrita e terá a duração de 1h30 m e, durante a mesma, poderão consultar a bibliografia identificada no presente Aviso, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e ou anotada, ou outro tipo de documentação.

Avaliação psicológica (AP): destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. Este método é valorado, numa fase intermédia, através das menções classificativas de apto e não apto e, numa última fase, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos seguintes: elevado — 20 valores; bom — 16 valores; suficiente — 12 valores; reduzido — 8 valores; insuficiente — 4 valores.

Estes métodos de seleção serão ainda de aplicar aos candidatos referidos na alínea anterior caso os mesmos utilizem a prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios aí afastados.

Referência E):

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 tipo de funções exercidas. Será classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HL \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

em que:

AC = avaliação curricular;
HL = habilitações literárias;
FP = formação profissional;
EP = experiência profissional.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informação sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e serão avaliadas segundo as seguintes normas: elevado — 20 valores; bom — 16 valores; suficiente — 12 valores; reduzido — 8 valores; insuficiente — 4 valores.

12.2 — Métodos de seleção facultativos:

Referências A), C), C) e D):

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 e será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas. Serão ponderados os seguintes fatores: capacidade de expressão e argumentação, perceção e sentido crítico sobre funções a desempenhar, motivação profissional, capacidade de relacionamento e perfil adequado à função e conhecimentos profissionais relacionados com o cargo a prover.

12.3 — Bibliografia ou legislação

12.3.1 — Matérias comuns a todos os procedimentos:

Carta Ética da Administração Pública

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Regime jurídico das autarquias locais — Títulos I e II;

Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro — Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro — Regime de contrato de trabalho em funções públicas;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro — Estabelece o sistema integrado de avaliação de desempenho na Administração Pública (SIADAP) e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (adapta o SIADAP aos Serviços da Administração Autárquica).

12.3.2 — Matérias específicas relacionadas com cada procedimento:

Referência A)

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro — Código do Trabalho;

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro — Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;

Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro — Regime jurídico de acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública;

Decreto-Lei n.º 347/93, 1 outubro — Prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho;

Decreto-Lei n.º 273/2003, 29 de outubro — Estabelece regras gerais de planeamento, organização e coordenação para promover a segurança, higiene e saúde no trabalho em estaleiros da construção;

Decreto Regulamentar n.º 6/2001, de 5 de maio — Lista de doenças profissionais;

Lei n.º 98/2009, 4 de setembro — Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais;

Decreto-Lei n.º 182/2006, 6 de setembro — Prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído);

Decreto-Lei n.º 50/2005, 25 de fevereiro — Estabelece as prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho;

Decreto-Lei n.º 41821/58, de 11 de agosto — Aprova o regulamento de segurança no trabalho da construção civil;

Portaria n.º 53/71, de 3 de setembro — Regulamento geral de segurança e higiene do trabalho nos estabelecimentos industriais.

Referência B)

Resolução do Conselho de Ministros n.º 33/2013, de 9 de maio de 2013 — Definição dos pressupostos do Acordo de Parceria, da arquitetura dos Programas Operacionais para o ciclo 2014-2020 que integram o Acordo de Parceria e forma como se vai processar a respetiva programação e negociação;

Acordo de Parceria/Programa Portugal 2020 — prioridades de financiamento com fundos estruturais europeus para o período 2014-2020; eixos temáticos; tipologia dos fundos europeus estruturais e de investimento e conhecimentos gerais sobre as plataformas eletrónicas de acompanhamento e gestão de candidaturas a fundos comunitários;

Regulamento Municipal para Concessão de Subsídios.

Referência C)

Conhecimentos específicos dos seguintes softwares informáticos: Sistema de Contabilidade Autárquica (SCA), Sistema de Gestão de Stocks (SGT), Obras por Administração Direta (OAD);

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro — Código dos Contratos Públicos (noções gerais);

Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22 de fevereiro — Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais (noções gerais).

Referência D)

Regulamento Interno do Espaço Internet de Góis;

Referência E)

Lei n.º 44/2004, de 19 de agosto — Regime jurídico da assistência nos locais destinados a banhistas.

13 — Por questões de celeridade ou se o número de candidatos for superior a 100, o dirigente máximo pode fasear a utilização dos métodos de seleção previstos nos números anteriores, de acordo com o previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Para o efeito considera-se não aprovado e excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o(s) método(s) ou fase(s) seguinte(s).

14 — Ordenação Final (OF): a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção efetuada através da aplicação da seguinte fórmula:

Referências A), B), C) e D)

OF = (AC × 40 %) + (EAC × 30 %) + (EPS × 30 %) e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores ou

OF = (PC × 40 %) + (AP × 30 %) + (EPS × 30 %) e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores

Referência E)

OF = (AC × 70 %) + (EAC × 30 %) e é expressa na escala classificativa de 0 a 20 valores

15 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

16 — Composição do júri:

Referência A)

Efetivos:

Presidente: Dra. Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Gestão

1.º Vogal: Eng. Sandra Maria Gonçalves Coelho, Técnica Superior
2.º Vogal: Dra. Ana Cristina Grácio Silva Rosa, Técnica Superior
Suplentes:

1.º Vogal: Arq. Marina Isabel Lopes Pais, Técnica Superior
2.º Vogal: Eng. Maria de Lurdes Calhau Rodrigues, Técnica Superior
Referência B)

Efetivos:

Presidente: Dra. Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Gestão

1.º Vogal: Dra. Liliana Cristina da Silva Serra, Técnica Superior
2.º Vogal: Arq. Marina Isabel Lopes Pais, Técnica Superior

Suplentes:

1.º Vogal: Eng. Sandra Maria Gonçalves Coelho, Técnica Superior
2.º Vogal: Dra. Ana Cristina Grácio Silva Rosa, Técnica Superior
Referência C)

Efetivos:

Presidente: Dra. Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Gestão

1.º Vogal: Dra. Liliana Cristina da Silva Serra, Técnica Superior
2.º Vogal: Pedro Manuel de Campos Dias Nogueira, Coordenador Técnico

Suplentes:

1.º Vogal: Francisco Manuel de Almeida Nogueira Dias, Coordenador Técnico

2.º Vogal: Maria da Graça Assunção Silva Serra, Assistente Técnica
Referência D)

Efetivos:

Presidente: Dra. Sara Sofia Correia Mendes, Chefe da Divisão de Administração e Gestão

1.º Vogal: Dra. Ana Castilho Marques de Sá, Técnica Superior
2.º Vogal: Ricardo Jorge Alves Pinto, Técnico de Informática

Suplentes:

1.º Vogal: Dra. Maria Vicência Simões Braz Oliveira, Técnica Superior
2.º Vogal: Dra. Maria de Fátima Rodrigues Gonçalves, Técnica Superior
Referência E)

Efetivos:

Presidente: Eng. Sandra Maria Gonçalves Coelho, Técnica Superior
1.º Vogal: Dra. Ana Cristina Grácio Silva Rosa, Técnica Superior
2.º Vogal: Dr. Renato Alexandre Baeta de Oliveira, Técnico Superior

Suplentes:

1.º Vogal: Eng. Maria de Lurdes Calhau Rodrigues, Técnica Superior
2.º Vogal: Dr. Alexandre José Saraiva Rodrigues, Técnico Superior

Em todos os procedimentos concursais o 1.º Vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

17 — As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final são facultados aos candidatos sempre que solicitados.

18 — Formalização da candidatura: a apresentação da candidatura é efetuada mediante preenchimento obrigatório de requerimento disponível no sítio da internet do Município (www.cm-gois.pt), dirigido à Presidente da Câmara Municipal e entregue pessoalmente, mediante recibo ou remetido através de correio registado, com aviso de receção, para a seguinte morada: Município de Góis, Praça da República, 3330-310 Góis.

18.1 — Não serão admitidas candidaturas enviadas por correio eletrónico ou fax.

18.2 — O requerimento de candidatura deve ser obrigatoriamente acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal (devidamente preenchido) que se encontra disponível no sítio da internet do Município (www.cm-gois.pt);

b) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado pelo candidato, do qual conste designadamente, identificação completa, habilitações literárias, experiência profissional, com indicação das funções que exerce e as desempenhadas anteriormente, correspondentes períodos e formação profissional;

c) Fotocópias do Bilhete de Identidade e Cartão de Contribuinte ou Cartão de Cidadão;

d) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;

e) Documentos comprovativos dos factos referidos no *curriculum vitae*;

f) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nesta data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa, e o grau de complexidade das mesmas e antiguidade na categoria/serviço (aplicável a quem é detentor de relação jurídica de emprego público).

18.3 — Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

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

20 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada na página da internet do Município de Góis (www.cm-gois.pt) e notificada aos candidatos através de ofício registado, e-mail com recibo de entrega da notificação ou notificação pessoal.

17 de março de 2014. — A Presidente da Câmara Municipal, *Maria de Lurdes de Oliveira Castanheira*, Dr.ª

307704918

MUNICÍPIO DE GONDOMAR

Aviso n.º 4632/2014

Procedimento concursal comum para o preenchimento de vinte e cinco postos de trabalho para a categoria/carreira de assistente operacional, do mapa de pessoal — Aviso n.º 7939/2013

Para os devidos efeitos e, em cumprimento do disposto do n.º 1 do artigo 32.º conjugado com a alínea *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, notificam-se os candidatos admitidos ao Procedimento Concursal publicado no *Diário da República* n.º 117, 2.ª série, de 20 de junho, Aviso n.º 7939/2013 para a realização do 1.º método de seleção — prova de conhecimentos. Assim, a lista com a convocatória dos candidatos admitidos com a data, hora e local para a realização da referida prova, encontra-se afixada no placard do átrio do Edifício Sede e divulgada no site (www.cm-gondomar.pt), deste Município.

Informa-se ainda que todos os candidatos deverão comparecer munidos do respetivo B.I./C.C. ou carta de condução.

21 de março de 2014. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora, *Dr.ª Sandra Eunice de Almeida Brandão*.

307721758

MUNICÍPIO DA GUARDA

Deliberação n.º 878/2014

Estrutura orgânica flexível

1 — Nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, é à Assembleia Municipal que compete, sob proposta da Câmara Municipal, aprovar o modelo de estrutura orgânica, definir o número máximo de unidades orgânicas flexíveis e definir o número total de subunidades orgânicas.

2 — Em cumprimento do acima referido, a Assembleia Municipal, em sua sessão ordinária de 27 de fevereiro de 2014, aprovou o modelo de estrutura hierarquizada constituída apenas por unidades orgânicas flexíveis (7 gabinetes e 6 divisões) nos termos da alínea *a*) do n.º 1.º, do artigo 9.º e dos n.ºs 1 e 3 do artigo 10.º, do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro.

3 — Assim, tendo em conta os limites fixados pela Assembleia Municipal e considerando que a criação de unidades orgânicas flexíveis assim como a definição das respetivas competências ficam sujeitas a deliberação da Câmara Municipal sob proposta do seu Presidente (conforme estatuído na alínea *a*) do artigo 7.º do diploma a que nos temos vindo a referir), submetem-se a presente proposta de Regulamento da Estrutura Orgânica Flexível e Respetivas Competências dos Serviços Municipais da Guarda, em anexo, ao órgão executivo do Município para efeitos de apreciação e aprovação.

Proposta de regulamento da estrutura orgânica flexível e respetivas competências dos Serviços Municipais da Guarda

Nota justificativa

Por deliberação da Assembleia Municipal da Guarda, tomada em sessão ordinária de 27 de fevereiro de 2014, e ao abrigo do disposto na alínea *c*) do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, e por força da aplicação da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi fixado o