Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (15 \%) + FP (30 \%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$$

em que:

AC — Avaliação Curricular;
HAB — Habilitação Académica;
FP — Formação Profissional;
EP — Experiência Profissional;
AD — Avaliação de Desempenho.

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

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 — 18 valores;
Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

FP — Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;
De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;
De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;
De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;
De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;
Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
> 5 dias	4

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

EP — Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano — 8 valores;
Entre um e dois anos — 10 valores;
Entre três e quatro anos — 12 valores;
Entre cinco e seis anos — 14 valores;
Entre sete e oito anos — 16 valores;
Entre nove e dez anos — 18 valores;
Mais de dez anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, 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 idênticas à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores;
4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores;
3 a 3,9 — Bom/2 a 3,999 — Desempenho Adequado — 12 valores;
1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado.

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

10.3 — A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de uma 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 motivação e interesse profissional, o relacionamento interpessoal e a capacidade de comunicação. Será classificada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

11 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril.

12 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril os candidatos têm acesso às atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica.

14 — Quota de emprego para pessoas com deficiência — Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada com grau de deficiência igual ou superior a 60 %.

15 — Composição do Júri:

Presidente: Eng.º Luís Cabral de Almeida Summavielle, Chefe de Divisão da Divisão de Obras Municipais.

Vogais efetivos: Dr.ª Maria de Fátima Neiva Oliveira, Chefe de Divisão da Divisão de Administração Geral e Atendimento e Arq.º Miguel Jorge Ventura de Queirós Gomes, Dirigente Intermédio de 3.º grau da Unidade de Planeamento e Obras Particulares.

Vogais suplentes: Ramiro André Pacheco Carvalho, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira e Dr. Manuel Henriques Oliveira, Chefe de Divisão da Divisão de Desenvolvimento Social.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

16 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.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 abril o presente aviso será publicitado: na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à publicação; na página eletrónica da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e por extrato, após a publicação no *Diário da República*; num jornal de expansão nacional, por extrato.

17 — 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.

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

3 de outubro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Francisco Luís Teixeira Alves*.

309926181

Aviso (extrato) n.º 13195/2016

Procedimento concursal

Nos termos do disposto no artigo 19.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 abril bem como com o disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 13 de junho de 2016 foi autorizada a abertura de procedimento concursal comum para constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado pelo prazo de 10 dias úteis a partir da publicação do presente aviso no *Diário da*

República, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior na área de Sistemas de Informação Geográfica (SIG), previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município de Cabeceiras de Basto para exercer funções na Unidade de Planeamento e Obras Particulares.

Para os efeitos previstos no n.º 1, do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas do Município de Cabeceiras de Basto e efetuada consultada à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (INA), foi declarado: “Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGF), em anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento circunscreve-se apenas a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

1 — Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atualizada; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12/02) na sua redação atualizada; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09) na sua redação atualizada; Lei n.º 7-A/2016, de 30/03 (LOE 2016); Portaria n.º 83-A/2009 de 22 janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12; Código do Procedimento Administrativo.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Desenvolver funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Executar outras atividades de carácter geral ou especializado, nomeadamente: elaboração de planos de utilização de manutenção do SIG Municipal; administração do geoportal e publicação de mapas web com disseminação de dados geográficos; criação, desenvolvimento e gestão de bases de dados geográficas; produção de mapas e gráficos utilizando *software* SIG (proprietário e *open source*); acompanhamento da elaboração e gestão dos Planos Municipais de incidência territorial de forma apoiada em tecnologias de informação geográfica, nomeadamente PMOT'S e PMDFCI, cartas da RAN e REN; produção de cartografia temática (ocupação do solo, cartografia de risco, mapas turísticos, toponímia, etc); produção de análise espacial para auxílio no processo de tomada de decisão; gestão de metadados no âmbito do Sistema Nacional de Informação Geográfica da Direção Geral do Território; aquisição de informação geográfica de fontes variadas: censos, trabalho de campo (GPS), imagens de satélite, fotos aéreas, CAD, CSV, KML; aquisição e produção de informação georreferenciada de apoio à gestão urbanística e ao planeamento.

2.1 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas que lhe sejam afins funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

3 — Local de Trabalho: As funções serão exercidas na área do município de Cabeceiras de Basto.

4 — Posicionamento Remuneratório: 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, com os limites e condicionamentos impostos pela Lei do Orçamento de Estado em vigor, sendo a remuneração de referência de 1.201,48 €, correspondendo à 2.ª posição, nível 15, da carreira/categoria de técnico superior, da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

5 — Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

5.1 — Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

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

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 da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto, idênticos aos postos para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

5.2 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Licenciatura/Mestrado na área de SIG/Cartografia, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional.

Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria: Apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional.

6 — Prazo e forma de apresentação da candidatura: As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento integral de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão, (vide Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, 8 de maio de 2009), conforme artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua atual redação e disponível na página da Internet da entidade que promove o concurso. A candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos: fotocópias legíveis de documento comprovativo das habilitações literárias, do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão (facultativo), número de identificação fiscal, e currículo vitae que não exceda três folhas A4 datilografadas, devidamente datado e assinado, bem como, declaração emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa. Os trabalhadores do Município de Cabeceiras de Basto não precisam de apresentar a declaração emitida pelo serviço.

No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de deficiência e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %.

6.1 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura:

As candidaturas deverão ser enviadas pelo correio, registado com aviso de receção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto, Divisão Administrativa e Financeira, Praça da República, n.º 467, 4860-355 Cabeceiras de Basto, ou entregues pessoalmente no Serviço de Atendimento Único (SAU) desta Câmara Municipal.

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

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

9 — Métodos de Seleção — Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

9.1 — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Assumirá a natureza escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos, de carácter eliminatório e valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as temáticas abaixo descritas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atualizada;

Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atualizada;

Código do Procedimento Administrativo;

Regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial — Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio;

Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo — Lei n.º 31/2014, de 30 de maio;

Princípios e normas a que deve obedecer a produção cartográfica no território nacional — Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 141/2014, de 19 de setembro;

Sistema Nacional de Informação Geográfica — Decreto-Lei n.º 180/2009, de 7 de agosto, atualizado pelo Decreto-Lei n.º 84/2015, de 21 de maio;

Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional (REN) — Decreto-Lei n.º 166/2008, de 22 de agosto, na redação do Decreto-Lei n.º 239/2012, de 2 de novembro;

Regime Jurídico da Reserva Agrícola Nacional (RAN) — Decreto-Lei n.º 73/2009, de 31 de março na redação do Decreto-Lei n.º 199/2015, de 16 de setembro;

Regulamento n.º 142/2016 de 9 de fevereiro, Regulamento das normas e especificações técnicas da cartografia a observar na elaboração dos planos territoriais;

Sistemas de Informação Geográfica — ARCGIS 10.2 — Getting to know Arcgis, ESRI 4.ª edição;

Munisigweb — Manual de Administração — Esri Portugal

Nota. — A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado da prova, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.

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

9.3 — A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

em que:

OF — Ordenação Final

PC — Prova de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

10 — Opção por métodos de seleção nos termos do n. 2 do artigo 36.º da LTFP: Exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

10.1 — A Avaliação Curricular (AC) — Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica, a Formação Profissional, a Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HAB (15 \%) + FP (30 \%) + EP (30 \%) + AD (25 \%)$$

em que:

AC — Avaliação Curricular

HAB — Habilitação Académica

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

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 — 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores.

FP — Formação profissional: O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 6 unidades de crédito: 10 valores;

De 7 a 14 unidades de crédito: 12 valores;

De 15 a 20 unidades de crédito: 14 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito: 16 valores;

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

Ações de formação	Unidades de crédito
1,2 dias	1
3,4 dias	2
5 dias	3
>5 dias	4

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

EP — Experiência Profissional será ponderada da seguinte forma:

Menos de um ano — 8 valores;

Entre um e dois anos — 10 valores;

Entre três e quatro anos — 12 valores;

Entre cinco e seis anos — 14 valores;

Entre sete e oito anos — 16 valores;

Entre nove e dez anos — 18 valores;

Mais de dez anos — 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.

Para análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer a qual deverá ser devidamente comprovada.

Avaliação de Desempenho (AD), devidamente comprovada, 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 idênticas à do posto de trabalho a ocupar a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Mérito Excelente — 20 valores.

4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores.

3 a 3,9 — Bom/2 a 3,999 — Desempenho Adequado — 12 valores;

1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a ponderação equivalente a Desempenho Adequado.

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

10.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — visa avaliar de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será classificada, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

11 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na reda-

ção dada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com maior média na habilitação académica (exigida para candidatura).

12 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril os candidatos têm acesso às atas do Júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e disponibilizada na sua página eletrónica.

14 — Quota de emprego para pessoas com deficiência — Em cumprimento com o estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada com grau de deficiência igual ou superior a 60 %.

15 — Composição do Júri:

Presidente: Eng.º Luís Cabral de Almeida Summavielle, Chefe de Divisão da Divisão de Obras Municipais;

Vogais efetivos: Arq.º Miguel Jorge Ventura de Queirós Gomes, Dirigente Intermédio de 3.º grau da Unidade de Planeamento e Obras Particulares e Ramiro André Pacheco Carvalho, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira.

Vogais suplentes: Dr.ª Maria de Fátima Neiva Oliveira, Chefe de Divisão da Divisão de Administração Geral e Atendimento e Dr. Manuel Henriques Oliveira, Chefe de Divisão da Divisão de Desenvolvimento Social.

O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam.

16 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.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 abril o presente aviso será publicitado: na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à publicação; na página eletrónica da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto e por extrato, após a publicação no *Diário da República*; num jornal de expansão nacional, por extrato.

17 — 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.

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

3 de outubro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Françisco Luís Teixeira Alves*.

309926221

MUNICÍPIO DE CAMINHA

Declaração de retificação n.º 1056/2016

Declara-se que o Aviso n.º 11637/2016, referente ao recrutamento de cargos de direção intermédia de 2.º grau, publicado no *Diário da República*, n.º 183, 2.ª série, de 22 de setembro de 2016, saiu com inexactidões que, mediante declaração da entidade emitente, assim se retificam.

Assim, onde se lê «por deliberação em reunião da Câmara Municipal de 6 de maio de 2016, aprovada a constituição do júri em sessão ordinária da Assembleia Municipal, de 4 de junho de 2016» deve ler-se «por deliberação em reunião da Câmara Municipal de 6 de maio de 2015, aprovada a constituição do júri em sessão ordinária da Assembleia Municipal, de 4 de junho de 2015».

23 de setembro de 2016. — O Presidente do Município, *Miguel Alves*.

309909511

MUNICÍPIO DA FIGUEIRA DA FOZ

Regulamento n.º 975/2016

O Concurso Concelhio de Leitura do Município da Figueira da Foz constitui uma adaptação, para os 1.º e 2.º Ciclo do Ensino Básico (CEB), do projeto proposto pelo Plano Nacional de Leitura, com a Direção-Geral do Livro, dos Arquivos e das Bibliotecas e a Rede de Bibliotecas Escolares, que pretende promover a leitura nas escolas de uma forma lúdica. Tem como objetivos principais estimular a prática da leitura entre os alunos e avaliar a leitura de obras literárias pelos estudantes destes níveis de ensino.

Dirigido a todos os estabelecimentos de ensino do concelho, das redes pública (para o efeito consideradas individualmente e não como pertencentes a um Agrupamento) e privada, o concurso decorre em duas fases:

1.ª Fase | Escolas — Fase que decorre ao longo do 1.º período escolar e nas três primeiras semanas do 2.º período, sendo organizada e coordenada por cada uma das Escolas que aderir a esta iniciativa. Para cada nível de ensino são estabelecidas até ao máximo de duas obras para serem lidas e sobre as quais incidirão as provas desta fase. Estas são elaboradas nas diversas Escolas de modo descentralizado e com inteira autonomia, podendo apresentar modelos e estruturas diferentes entre si.

2.ª Fase | Concelhia — Fase organizada e coordenada pelo GTC para a rede de bibliotecas da Figueira Foz, compreende a realização de provas finais que decorrem nos equipamentos da divisão de Cultura do Município, integrada nas atividades desenvolvidas no âmbito da Semana da Leitura Concelhia, com datas a anunciar para cada nível de ensino (1.º e 2.º CEB).

À semelhança do princípio geral orientador do Concurso Nacional de Leitura, o CCL-Figueira da Foz visa a fruição leitora, pretendendo-se estimular nos concorrentes o gosto pela leitura e o contacto com os livros. Assim, as provas deverão atestar a sua compreensão sobre as obras selecionadas, podendo constar de questionários de escolha múltipla, comentários pessoais redigidos pelos participantes ou outras sugestões identificadas a partir do sítio do Plano Nacional de Leitura. As provas serão escritas e orais.

1.ª Fase do Concurso | Escolas:

Destinatários:

1 — A participação no CCL-Figueira da Foz está aberta a todos os alunos dos 3.º e 4.º anos do 1.º CEB e 5.º e 6.º anos do 2.º CEB das escolas do concelho que integram estes níveis de ensino.

Condições Gerais de Participação

1 — Para efeitos de participação neste concurso, os alunos comprometem-se a cumprir o presente regulamento e a respeitar as decisões dos diversos júris.

2 — Os alunos apenas poderão participar no concurso com autorização expressa dos pais ou encarregados de educação, assumindo o compromisso de, caso sejam selecionados na 1.ª fase do concurso, participarem efetivamente na final.

3 — Ficam excluídos de poder participar os familiares diretos dos membros dos Júris das Escolas ou do Júri Concelhio.

Calendarização

1 — A apresentação das obras para leitura nesta 1.ª fase realiza-se até ao final do primeiro período, pelos professores de Português de cada escola.

2 — As inscrições nesta fase efetuam-se até ao final da primeira semana do segundo período.

3 — O formato da prova eliminatória é definido pelo Júri de Escola, que dele dá conhecimento até ao final da primeira semana do segundo período.

4 — A afixação dos resultados é feita até ao final da sexta semana do segundo período.

5 — A inscrição na fase final do concurso é feita por correio eletrónico para o endereço biblioteca.municipal@cm-figfoz.pt, até ao final da sétima semana do segundo período, com a indicação dos nomes e respetivos anos escolares frequentados pelos alunos apurados para a fase final, bem como o contacto do professor responsável.

6 — A inscrição de alunos e professores acompanhantes dos alunos concorrentes na fase final é efetuada de igual modo por correio eletrónico, até duas semanas antes da data da final.

Normas de Participação

1 — Os alunos concorrentes têm de ler as obras selecionadas.