

28 — O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efetivo.

26 de setembro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, Miguel Jorge da Costa Gomes.

309982225

MUNICÍPIO DE CABECEIRAS DE BASTO

Aviso n.º 14686/2016

Procedimento concursal

Nos termos do disposto no artigo 19.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 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 14 de outubro 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 vários postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Cabeceiras de Basto para exercer funções na Divisão Administrativa e Financeira, sendo:

- Concurso A: 1 Técnico Superior na área de Gestão Financeira;
- Concurso B: 1 Técnico Superior na área de Gestão de Recursos Humanos;
- Concurso C: 1 Técnico Superior na área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- Concurso D: 1 Técnico Superior na área de Contratação Pública;
- Concurso E: 1 Técnico Superior na área de Turismo;
- Concurso F: 2 Assistentes Técnicos na área de Turismo;
- Concurso G: 1 Assistente Técnico na área Administrativa (Aprovisionamento);
- Concurso H: 1 Assistente Técnico na área Administrativa (Informática);
- Concurso I: 1 Assistente Operacional na área de Serviços Gerais;

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 (LGTf), 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 dos postos de trabalho:

Concurso A: 1 Técnico Superior na área de Gestão Financeira — Para além das funções gerais atribuídas aos técnicos superiores, competirá ao técnico da área de gestão financeira: Acompanhar a regularidade técnica nas áreas contabilística e fiscal; Verificar toda a atividade financeira, designadamente o cumprimento dos princípios legais relativos à arrecadação das receitas e à realização das despesas; Promover o acompanhamento e controlo do orçamento e do plano plurianual de investimentos; Emitir periodicamente os documentos fiscais, designadamente em matéria de IVA; Promover a elaboração e inserção dos registos contabilísticos nos portais das entidades externas competentes; Implementar e assegurar a contabilidade de custos; Apoiar a implementação na transição para o novo sistema de contabilidade pública — SNC-AP.

Concurso B: 1 Técnico Superior na área de Gestão de Recursos Humanos — Para além das funções gerais atribuídas aos técnicos superiores, competirá ao técnico da área recursos humanos: Colaborar no processamento de vencimentos dos trabalhadores; Manter atualizado o cadastro individual dos trabalhadores; Elaborar e manter o orçamento e gestão das despesas com pessoal; Gerir os processos de recrutamento

e seleção de trabalhadores; Proceder às comunicações legalmente devidas junto das entidades externas competentes; Proceder anualmente à elaboração do balanço social; Assegurar o controlo do processo de Avaliação de Desempenho (SIADAP); Preparar os documentos de suporte e apoio à decisão (CCA); Colaborar no desenvolvimento de uma estratégia de comunicação interna de forma a garantir a disponibilização de informação do interesse dos trabalhadores.

Concurso C: 1 Técnico Superior na área de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho — Para além das funções gerais atribuídas aos técnicos superiores, competirá ao técnico desta área: Assegurar as funções de higiene, segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores e garantir o cumprimento das regras de segurança nas instalações do município; Identificar e avaliar os riscos para a segurança e saúde no local de trabalho e proceder ao controlo periódico da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos; Elaborar planos de prevenção, integrando a avaliação dos riscos e as respetivas medidas de prevenção; Elaborar um programa de prevenção de riscos profissionais; Promover a vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos relativos a cada trabalhador; Prestar informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e proteção; Promover a afixação de sinalização de segurança nos locais de trabalho; Proceder à análise dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais; Recolher e organizar os elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no órgão ou serviço; Promover e coordenar a entrega do vestuário e equipamentos de proteção individual aos trabalhadores.

Concurso D: 1 Técnico Superior na área de Contratação Pública — Para além das funções gerais atribuídas aos técnicos superiores, competirá ao técnico desta área: Assegurar a realização de todos os procedimentos de aquisição, procedendo ao tratamento dos concursos para contratação de aquisição de bens e serviços; Inserir procedimentos de aquisição na plataforma eletrónica de compras, incluindo os documentos necessários à instrução dos processos; Assegurar a publicitação dos procedimentos de aquisição que forem efetuados, incluindo os ajustes diretos no portal BASE.gov; Promover a elaboração dos cadernos de encargos e dos programas de concurso e assegurar a compilação dos documentos enviados pelos serviços que sustentem a consulta.

Concurso E: 1 Técnico Superior na área de Turismo — Para além das funções gerais atribuídas aos técnicos superiores, competirá ao técnico desta área: Promover estudos e outros trabalhos conducentes à definição e concretização das políticas do município na área do Turismo; Dinamizar o Plano Estratégico de Desenvolvimento Turístico do concelho; Inventariar as potencialidades turísticas da área do município e promover a sua divulgação; Propor e desenvolver ações de acolhimento ao turista.

Concurso F: 2 Assistentes Técnicos na área de Turismo — Para além das funções gerais atribuídas aos assistentes técnicos, competirá-lhes ainda: Atendimento de público nos equipamentos e atividades relacionadas com o turismo; Acompanhamento de grupos de visitantes portugueses e estrangeiros ao concelho no âmbito de visitas guiadas; Apoiar o planeamento e a definição de estratégias inerentes à atividade turística; Colaborar na organização e no apoio a eventos de natureza turística; Desenvolver todas as atividades administrativas inerentes à atividade turística, fazendo uso de meios informáticos.

Concurso G: 1 Assistente Técnico na área Administrativa (Aprovisionamento) — funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Desenvolver funções de aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos serviços incumbidos pela prestação de bens e serviços; Apoiar a implementação da contabilidade de custos.

Concurso H: 1 Assistente Técnico na área Administrativa (Informática) — funções de natureza executiva, de aplicações de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comum e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Apoiar a implementação e desenvolvimento de aplicações informáticas instaladas; Apoiar na manutenção de redes e sistemas informáticos do município; Apoiar na manutenção de hardware dando resposta às solicitações internas.

Concurso I: 1 Assistente Operacional na área de Serviços Gerais — Para além das funções gerais atribuídas aos assistentes operacionais, competirá-lhe-á ainda: Assegurar a higiene, limpeza e conservação das instalações municipais, nomeadamente nos equipamentos afetos ao Turismo; 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.

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 condicionalismos 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 para os concursos A, B, C, D, E; 683,13 €, correspondendo à 1.ª posição, nível 5 da carreira/categoria de assistente técnico, da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas, para os concursos F, G e H; e 530,00 €, correspondendo à 1.ª posição da carreira/categoria de assistente operacional, da Tabela Remuneratória Única dos trabalhadores que exercem funções públicas para o concurso I.

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:

- Concurso A: Licenciatura em Contabilidade;
 Concurso B: Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos;
 Concurso C: Licenciatura em Saúde Ambiental;
 Concurso D: Licenciatura em Direito;
 Concurso E: Licenciatura em Estudos Franceses;
 Concurso F: 12.º Ano de Escolaridade;
 Concurso G: 12.º Ano de Escolaridade;
 Concurso H: 12.º Ano de Escolaridade;
 Concurso I: Escolaridade Obrigatória;

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 caráter eliminatório e valorada de 0 a 20 valores e versará sobre as temáticas abaixo descritas:

Concurso A:

- Constituição da República Portuguesa;
- 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;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Regime jurídico das autarquias locais;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro, na sua atual redação — POCAL;
- Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro — Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;

Concurso B:

- Constituição da República Portuguesa;
- 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;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro — Regime jurídico das autarquias locais;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação — Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional, e local do Estado;
- Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto — adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente;
- Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho — níveis da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas;
- Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro — tabela remuneratória única;
- Regulamento Interno de horário de trabalho e controlo de assiduidade e pontualidade dos colaboradores da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto.

Concurso C:

- Constituição da República Portuguesa;
- 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;

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

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

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Decreto-Lei n.º 530/99, de 20 de novembro, na sua atual redação — regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na Administração Pública;

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

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro na sua atual redação — regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

Regulamento Interno de Acidentes de Trabalho;
Regulamento Interno de Fardamento e Equipamentos de Proteção Individual;

Regulamento Interno de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto.

Concurso D:

Constituição da República Portuguesa;
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;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;

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

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

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

Portaria n.º 701-G/2008, de 29 de julho;

Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto;
Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro, na sua atual redação — POCAL;

Concurso E:

Constituição da República Portuguesa;
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;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;

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

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Decreto-Lei n.º 191/2009, de 17 de agosto — Bases das Políticas Públicas de Turismo;

Lei n.º 33/2013, de 16 de maio — Regime jurídico das áreas Regionais de Turismo de Portugal Continental;

Portal Web do Município;

Concurso F:

Constituição da República Portuguesa;
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;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;

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

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Decreto-Lei n.º 191/2009, de 17 de agosto — Bases das Políticas Públicas de Turismo;

Lei n.º 33/2013, de 16 de maio — Regime jurídico das áreas Regionais de Turismo de Portugal Continental;

Portal Web do Município;

Concurso G:

Constituição da República Portuguesa;
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;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;

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

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro, na sua atual redação — POCAL;

Concurso H:

Constituição da República Portuguesa;
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;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;

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

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Regulamento interno de Segurança dos Sistemas de Informação;
Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 22/98, de 28 de novembro — Lei de proteção de dados pessoais;

Decreto-Lei n.º 122/2000, de 4 de julho — Proteção jurídica das bases de dados;

Decreto-Lei n.º 252/94, de 20 de outubro, retificado pela Declaração de Retificação n.º 2-A/95, de 31 de janeiro, e alterado pelo Decreto-Lei n.º 334/97, de 27 de novembro — Proteção jurídica dos programas de computador;

Lei n.º 41/2004, de 18 de agosto, alterada e republicada pela Lei n.º 46/2012, de 29 de agosto — Tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no setor das comunicações eletrónicas;

Lei n.º 109/2009, de 15 de setembro — Lei do Cibercrime;

Concurso I:

Constituição da República Portuguesa;
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;
Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;

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

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema Integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

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 3,99 — 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 redação 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: Dr. Ramiro André Pacheco Carvalho, Chefe de Divisão da Divisão Administrativa e Financeira e Dr.ª Maria de Fátima Neiva Oliveira, Chefe de Divisão da Divisão de Administração Geral e Atendimento.

Vogais suplentes: Dr. Manuel Henriques Oliveira, Chefe de Divisão da Divisão de Desenvolvimento Social e Arq.º Miguel Jorge Ventura de Queirós Gomes, Dirigente Intermédio de 3.º grau da Unidade de Planeamento e Obras Particulares.

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 no *Diário da República*; na página eletrónica da Câmara Municipal de Cabeceiras de Basto, por extrato, após a publicação no *Diário da República* e 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.

9 de novembro de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Francisco Luís Teixeira Alves*.

310015296

Declaração de retificação n.º 1147/2016

Para os devidos efeitos se torna público que no Aviso n.º 13007/2016 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 204, de 24 de outubro de 2016, onde se lê «Francisco Luís Teixeira Mendes» deve ler-se «Francisco Luís Teixeira Alves».

9 de novembro de 2016. — O Presidente da Câmara, *Francisco Luís Teixeira Alves*.

310015141

MUNICÍPIO DE CASTRO VERDE

Aviso n.º 14687/2016

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e com o artigo 32.º do Orçamento de Estado para 2016, aprovado pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal de 13 de abril de 2016, e despacho do Presidente da Câmara de 2 de novembro de 2016, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, após publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de dois postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal nas seguintes carreiras/categorias:

Ref. A — 1 Técnico Superior na área de Proteção Civil;

Ref. B — 1 Técnico Superior na área de Engenheiro Geógrafo (SIG)

2 — Reserva de Recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º conjugado com o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia, e consultada a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), de acordo com a atribuição conferida pela alínea c) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi informado pela mesma através de *email* datado de 15 de abril de 2016, que, “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”.

2.1 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15/07/2014. “As Autarquias Locais

não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de Trabalhadores em situação de requalificação”.

3 — Caracterização do posto de trabalho:

Ref. A — Execução de funções de estudo, planeamento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas nas diversas áreas de atuação do serviço municipal de proteção civil.

Elaborar planos de segurança nos edifícios municipais.

Planeamento, renovação e gestão de materiais, instalações e equipamentos de proteção.

Ref. B — Execução de funções de estudo, planeamento e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas nas diversas áreas de atuação da Divisão de Obras, Gestão Urbanística e Ambiental e no âmbito dos Sistema de Informação Geográfica (SIG) a nível municipal, da integração da informação em ambiente SIG; na recolha, tratamento e armazenamento de informação geográfica e alfanumérica que a caracteriza podendo salientar os aspetos físicos e humanos; no acompanhamento da elaboração, revisão e implementação dos Planos Municipais de Ordenamento do Território. Levantamento de equipamentos e infraestruturas urbanas (rede de águas, saneamento, mobiliário urbano, vias de comunicação, etc.).

3.1 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

4 — Local de trabalho — área do Município de Castro Verde.

5 — Posição remuneratória de referência — O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 38.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2015), e com o artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (Lei do Orçamento de Estado para 2016). A posição remuneratória de referência será: 2.ª posição, nível 15, (1.201,48€).

6 — O presente aviso rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março; Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo).

7 — Âmbito de recrutamento — O recrutamento iniciar-se-á de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida e só em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, é que é possível proceder ao recrutamento entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme foi deliberado em reunião da Câmara Municipal de 13 de abril de 2016, e de acordo com o artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

8 — Cessaçao do procedimento concursal — O presente procedimento concursal é válido para os postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

9 — Requisitos de admissão — ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos:

9.1 — Requisitos gerais — constantes do artigo 17.º da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completa;

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 obrigatórias.