

desde o ato de autorização de abertura, com fundamento na sua inconveniência.

Publique-se no *Diário da República*.

Lisboa, em 9 de julho de 2018. — O Vereador com o Pelouro dos Recursos Humanos, *João Paulo Saraiva*.»

Competência subdelegada — Despacho n.º 4/DMRH/18, de 18 de julho, publicado no Boletim Municipal n.º 1275, de 26 de julho de 2018.

26 de julho de 2018. — Pelo Diretor Municipal de Recursos Humanos, *João Pedro Contreiras*. — A Diretora de Departamento, *Maria João Vicente*.

311553381

MUNICÍPIO DE MIRANDELA

Aviso (extrato) n.º 10727/2018

Concurso n.º 1/2018 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), na sua atual redação, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, torna-se público que, por despacho da Senhora Presidente da Câmara, de 18/06/2018, no uso de competências em matéria de gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12/09, que se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação dos postos de trabalho abaixo indicados, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, conforme Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal, para uma relação jurídica de emprego público a termo resolutivo incerto, nos seguintes termos:

Ref. A — 5 postos de trabalho para a Carreira e Categoria de Assistente Operacional na área de Sapador Florestal.

A termo resolutivo certo (pelo período de 3 anos), nos seguintes termos:

Ref. B — 1 posto de trabalho para a Carreira e Categoria de Técnico Superior na área de Psicologia.

Ref. C — 2 postos de trabalho para a Carreira e Categoria de Técnico Superior na área de Educação Social.

1 — No que concerne ao cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua versão atualizada, não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, ficar temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento. Não foi efetuada consulta prévia à EGRA (Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias) nos termos do art. 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, uma vez que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal Terras de Trás-os-Montes, que integra o Município de Mirandela, a mesma não se encontra constituída, conforme declaração emitida por aquela comunidade em 01/06/2018.

2 — De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, «As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação».

3 — Caracterização dos postos de trabalho:

3.1 — Ref. A: As funções a desempenhar pelos assistentes operacionais são as que constam no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 8/2017, de 9 de janeiro.

3.2 — Ref. B: As funções a desempenhar pelo técnico superior de Psicologia, para assegurar o Projeto “Hoje há Escola/Retorno à Aprendizagem” (PIICIE), são: Respeitar e cumprir o código deontológico da sua classe profissional; Contribuir para o desenvolvimento integral dos(as) alunos(as) e para a construção da sua identidade pessoal; Colaborar na identificação e prevenção de situações problemáticas dos(as) alunos(as); Participar na definição de estratégias e na aplicação de procedimentos de orientações educativas para o acompanhamento do(a) aluno(a) ao longo do percurso escolar; Intervir, a nível psicológico e psicopedagógico, na observação e apoio dos(as) alunos(as), promovendo a cooperação de professores, pessoal não docente, pais e encarregados de educação, em articulação com recursos da comunidade; Conceber e desenvolver programas de ações de acompanhamento pessoal; Colaborar com a comunidade educativa na implementação de medidas no que diz respeito

à indisciplina, violência na escola, prevenção de toxicod dependência e demais temáticas no âmbito do projeto educativo; Articular a sua ação com outros serviços especializados, nomeadamente as áreas da saúde, justiça, segurança social e recursos humanos, de modo a contribuir para a correta avaliação dos casos em análise e planear as medidas de intervenção mais adequadas; Promover ações na perspetiva de aperfeiçoamento de competências parentais para pais e/ou encarregados de educação; Acompanhar o desenvolvimento de projetos e colaborar no estudo, conceção e planeamento de medidas que visam a melhoria do sistema educativo; Definir um plano de atividades e apresentá-lo à equipa; Elaborar um Relatório de Atividades no final do ano letivo; Colaborar com os órgãos de gestão da escola.

3.3 — Ref. C: As funções a desempenhar pelos técnicos superiores de Educação Social, para assegurar os Projetos “Um Olhar para o Conhecimento/Aprendizagem” e “Hoje há Escola/Retorno à Aprendizagem” (PIICIE), são de prestar apoio técnico com caráter cultural, social e recreativo a comunidades, grupos e indivíduos, em ordem à melhoria das suas condições de vida, designadamente: Colaborar na deteção e identificação de necessidades de preenchimento de tempos livres, desenvolvendo, para tanto, atividades de índole cultural, educativa e recreativa; Promover e apoiar as atividades referidas na alínea anterior, na ocupação de tempos livres de crianças e jovens; Fomentar e apoiar atividades de caráter formativo mediante a realização de cursos ou campanhas de educação sanitária e de formação familiar e doméstica; Prestar apoio de natureza técnica, individualizado ou coletivo, relativamente a problemas específicos que se verifiquem nos grupos, mediante a procura de soluções adequadas; Contribuir para assegurar a articulação entre os equipamentos sociais e as famílias, bem como a ligação com diferentes instituições e serviços; Participar na prospeção, estudo e avaliação de planos de promoção social e comunitária, bem como nos respetivos programas de ação, colaborando para o efeito com entidades e instituições locais; Participar, quando necessário, em estudos sobre a caracterização do meio social, mediante o levantamento das necessidades existentes e das carências mais sentidas, com vista a encontrar as respostas adequadas.

3.4 — Nos termos do artigo 81.º da LGTFP, a descrição dos conteúdos funcionais acima descritos nos termos do artigo 80.º, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha as qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional.

4 — Os contratos da Ref. A são celebrados a termo resolutivo incerto; e os contratos da Ref. B e da Ref. C são celebrados a termo resolutivo certo por um período de 3 anos, com base na al. i), n.º 1, artigo 57.º da LGTFP;

5 — Local de trabalho — Circunscrição territorial do concelho de Mirandela.

6 — Determinação do posicionamento remuneratório para a Ref. A.

6.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento dos trabalhadores recrutados, 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 pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, mantido em vigor pelo artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29/12, que aprova o Orçamento de Estado para 2018.

6.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP, e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, os candidatos informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

6.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição, nível 1, da Tabela Única Remuneratória, a que corresponde uma remuneração ilíquida atual de 580,00 euros/mês.

7 — Determinação do posicionamento remuneratório para a Ref. B e para a Ref. C.

7.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento dos trabalhadores recrutados, 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 pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, mantido em vigor pelo artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29/12, que aprova o Orçamento de Estado para 2018.

7.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP, e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, os candidatos informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 2.ª posição, nível 15, da Tabela Única Remuneratória, a que corresponde uma remuneração líquida atual de 1201,48 euros/mês.

8 — Âmbito do recrutamento:

8.1 — Por não existirem reservas de recrutamento constituídas no âmbito de anteriores procedimentos concursais, para as áreas funcionais em causa, restritos a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e de acordo com o n.º 4 do artigo 30.º da LGTFP e despacho da Senhora Presidente de 18/06/2018 o recrutamento é limitado a candidatos com uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, ou de entre candidatos colocados em situação de mobilidade especial, no caso de não ser possível em todo ou em parte a ocupação dos lugares recorrendo a estes candidatos, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado e por último de entre candidatos sem qualquer relação jurídica de emprego público previamente estabelecido.

8.2 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua versão atualizada, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

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

18 anos de idade completos;

Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Nível habilitacional exigido para a Ref. A: escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato; para a Ref. B: Licenciatura em Psicologia com inscrição no Ordem; e para a Ref. C: Licenciatura em Educação Social;

10 — Formalização das candidaturas — A candidatura deve ser formalizada através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, um formulário por referência, no caso de um candidato pretender candidatar-se a mais que uma referência, em suporte de papel, podendo ser entregue pessoalmente, ou remetida pelo correio, com aviso de receção, dirigidos à Senhora Presidente da Câmara Municipal de Mirandela, sito no Edifício Paço dos Távoras, Largo do Município, 5370-288 Mirandela, até ao termo do prazo fixado, não sendo admitida a formalização de candidaturas por via eletrónica.

10.1 — Documentos a apresentar:

a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso (certificado de registo criminal, declaração do próprio que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os referidos requisitos;

b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

c) Documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções;

d) *Curriculum Vitae* devidamente datado e assinado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos e avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;

e) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma ou declarar sob compromisso de honra o seu grau de incapacidade.

10.2 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas b) e c)

do ponto anterior, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, previstos na alínea a) do ponto 10.1, e dos documentos comprovativos das declarações que mencionem no respetivo currículo, aquando da celebração de contrato de trabalho em funções públicas, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.4 — A não formalização de candidatura de acordo com o definido no ponto 9, bem como a não apresentação do documento referido na alínea b) e c) do ponto 9.1, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.5 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal, bem como a exclusão do procedimento concursal.

11 — Métodos de seleção:

11.1 — Métodos de seleção a aplicar para a Ref. A:

a) Avaliação curricular (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período avaliativo. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto;

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC), sendo 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, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências a seguir mencionados:

Realização e orientação para resultados;

Trabalho de equipa e cooperação;

Relacionamento interpessoal

Orientação para a segurança.

11.1.1 — Valoração dos métodos de seleção:

11.1.2 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;

11.1.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, através da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$.

11.2 — Métodos de seleção a aplicar para a Ref. B e para a Ref. C:

a) Avaliação curricular (AC), expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período avaliativo. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto;

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo 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, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, de acordo com guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil a seguir mencionado:

Capacidade de Comunicação e Expressão;
Conhecimento e Experiência;
Responsabilidade com o Serviço;
Relações Interpessoais.

11.2.1 — Valoração dos métodos de seleção:

11.2.2 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes;

11.2.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, arredondado às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, através da seguinte fórmula: $OF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$.

12 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam das atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

13 — Nos termos 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.

13.1 — Critérios de ordenação preferencial: subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-á o seguinte critério de preferência na ordenação: O candidato com mais anos de experiência profissional na área para que é aberto o procedimento concursal;

14 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro é fixada uma cota de 1 lugares para a Ref. A, para candidatos com um grau de deficiência igual ou superior a 60 %.

15 — Composição do júri:

15.1 — Ref. A: Presidente: João Alberto Correia, Chefe da Unidade orgânica de 3.º Grau Administrativa e Qualidade (Reg. de substituição) da Câmara Municipal de Vila Flor;

Vogais efetivos: Maria Manuel Afonso Lopes Gouveia, Técnica Superior da Câmara Municipal de Mirandela, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Sónia Cristina Gonçalves, Técnica Superior da Câmara Municipal de Mirandela.

Vogais suplentes: Jorge Carlos Pinto Figueiredo Sarmento, Técnico Superior e Maria Manuela Costa Sequeira, Coordenadora Técnica.

15.2 — Ref. B e Ref. C: Presidente: João Alberto Correia, Chefe da Unidade orgânica de 3.º Grau Administrativa e Qualidade (Reg. de substituição) da Câmara Municipal de Vila Flor;

Vogais efetivos: Maria Madalena Sousa Ferreira, Chefe de Divisão de Educação, Ação Social, Desporto e Juventude (Reg. Substituição), que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Bernardete de Jesus Baltazar, Técnica Superior;

Membros suplentes: Jorge Carlos Pinto Figueiredo Sarmento, Técnico Superior e Esmeralda Emília Rebelo Fidalgo Pinto, Técnica Superior.

16 — A publicitação das listas dos resultados dos métodos de seleção e das listas unitárias de ordenação final dos candidatos, será efetuada por afixação em Placard na Câmara Municipal, e disponibilizada na página eletrónica da Autarquia — www.cm-mirandela.pt

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 oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

20 de julho de 2018. — A Presidente da Câmara, *Júlia Maria de Almeida Lima e Sequeira Rodrigues*.

311550943

MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DE AZEMÉIS

Aviso n.º 10728/2018

Joaquim Jorge Ferreira, Presidente da Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, torna público que em sessão ordinária de 30 de junho de 2018, da Assembleia Municipal, foi aprovada a delimitação da área de reabilitação urbana denominada Área de Reabilitação Urbana do Centro Vidreiro, nos termos do procedimento previsto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, com a redação que lhe foi conferida pela Lei n.º 32/2012, de 14 de agosto. Mais torna público que os elementos constantes da proposta de delimitação da referida área de reabilitação urbana, definidos no n.º 2 do artigo 13.º do supramencionado diploma, são divulgados na página eletrónica do município — www.cm-oaz.pt.

18 de julho de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Joaquim Jorge Ferreira*, Eng.



311518365

MUNICÍPIO DE PEDRÓGÃO GRANDE

Aviso n.º 10729/2018

Nomeação em regime de substituição para o cargo de Coordenador Técnico dos Recursos Humanos

Valdemar Gomes Fernandes Alves, Presidente da Câmara Municipal de Pedrógão Grande, torna público que por seu despacho de 25 de maio de 2018, e usando da competência que lhe confere a Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, artigo 35.º, n.º 2, alínea a), nomeia em regime de substituição para o cargo de Coordenador Técnico dos Recursos Humanos, o Assistente Técnico David Manuel Conceição José, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória nível 14, com efeitos a 01 de junho de 2018.

10 de julho de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Valdemar Gomes Fernandes Alves*.

311509252