

Referência E — Presidente — Rui Miguel Gameiro das Neves Pereirinha, Chefe Divisão de Edifícios Municipais;

Vogais Efetivos: António Gabriel Duarte Ferreira, Técnico Superior e Sérgio Nuno de Oliveira Rosa, Encarregado Operacional.

Vogais Suplentes: António José Mendes Faria, Chefe Divisão de Vias Municipais e Transito e Marco Alexandre dos Santos Sousa, Técnico Superior.

Referência F — Presidente — Rui Miguel Gameiro das Neves Pereirinha, Chefe Divisão de Edifícios Municipais;

Vogais Efetivos: Elsa Maria Moreira Marques, Técnica Superior e Pedro Miguel Faria de Matos, Encarregado Operacional.

Vogais Suplentes: António José Mendes Faria, Chefe Divisão de Vias Municipais e Transito e Rute Isabel da Graça Pereira da Silva, Técnica Superior.

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

16 — Nos termos do artigo 28 da Portaria, a candidatura deverá ser acompanhada do currículo profissional do candidato, bem como, de fotocópia do certificado de habilitações literárias e cartão de cidadão, fotocópia da carta de condução e ainda se for o caso, da declaração de vínculo de emprego público, os quais, caso não sejam entregues, determinarão a exclusão do candidato. Deverão ser igualmente anexados os documentos comprovativos das habilitações profissionais (formação e experiência profissional), salvo se se tratar de trabalhadores ao serviço do município de Torres Novas, que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento.

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

17 — Não são aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

18 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º 3 do artigo 30 da Portaria supra mencionada.

19 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada no site do município (www.cm-torresnovas.pt) bem como remetida a cada concorrente por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna após aplicação dos métodos de seleção.

20 — Quota de emprego — nos termos do n.º 3 do artigo 3 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 preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de candidatura, sob, compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supra mencionado.

21 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9 da Constituição, a Administração Pública enquanto 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.

4 de maio de 2016. — O Presidente da Câmara, *Pedro Paulo Ramos Ferreira*.

309555647

MUNICÍPIO DA TROFA

Aviso n.º 6283/2016

Operação de Reabilitação Urbana

Sérgio Humberto Pereira da Silva, Presidente da Câmara Municipal da Trofa, torna público que a Câmara Municipal, em reunião ordinária realizada a 28 de abril de 2016, deliberou, nos termos do artigo 17.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação dada pela Lei n.º 32/2012, de 14 de agosto, aprovar e submeter a apreciação pública o projeto para a execução de Operações de Reabilitação Urbana Sistemática que contém o Programa Estratégico de Reabilitação Urbana (PERU) do Núcleo Central da Cidade da Trofa.

Assim, o prazo para apreciação pública é de 20 dias úteis, contados a partir do 5.º dia útil após a data da publicação do presente Aviso no

Diário da República, de acordo com o n.º 2 do artigo 89.º do Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIGT) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de setembro, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio, aplicável por remissão do n.º 4 do artigo 17.º do RJRU.

Os interessados poderão consultar a referida deliberação e os documentos que a integram, bem como o Programa Estratégico de Reabilitação Urbana (PERU) do Núcleo Central da Cidade da Trofa, na página oficial da Câmara Municipal da Trofa em www.mun-trofa.pt e nas instalações do Departamento de Administração do Território, desta Câmara Municipal, sitas na Rua Imaculada Conceição, n.º 684, 4785-684 Trofa.

Assim, convidam-se todos os interessados a apresentar eventuais reclamações, observações, sugestões e pedidos de esclarecimento, por escrito e dentro do período atrás referido, as quais deverão ser dirigidas diretamente ao Exmo. Sr. Presidente da Câmara Municipal da Trofa e realizadas por uma das seguintes formas: apresentadas presencialmente nas instalações do Polo I desta Câmara Municipal, enviadas por via postal para a Rua das Indústrias, 393 Ap. 65 — 4786-909 Trofa ou por via eletrónica para geral@mun-trofa.pt.

5 de maio de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal da Trofa, *Sérgio Humberto Pereira da Silva*.

209562515

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

Aviso n.º 6284/2016

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LGTFP, e artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, adiante designada por Portaria, e de acordo com despacho do Presidente da Câmara Municipal datado de 04 de maio de 2016, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento comum para recrutamento de trabalhadores com vínculo ou sem vínculo de emprego público, para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de três lugares de Assistente Operacional previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, integrados na Divisão Sociocultural e Desportiva e Divisão de Serviços Municipais, conforme a seguir se descreve:

Ref. 01/2016 — um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Cozinheiro);

Ref. 02/2016 — um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de limpezas);

Ref. 03/2016 — um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional (Canalizador).

2 — Não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento (ECCRC), uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme instruções da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

3 — Tendo em conta que as entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) ainda não estão constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, os Municípios estão dispensadas 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 previsto no artigo 24.º da n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

4 — Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.

5 — Identificação e caracterização dos postos de trabalho: três lugares de Assistente Operacional, sendo a sua caracterização a constante no mapa anexo à LGTFP, previsto no artigo 88.º daquele diploma: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretrizes gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

6 — Nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LGTFP, a descrição do conteúdo funcional não pode em caso algum, e sem prejuízo do n.º 3 do artigo 271.º da Constituição, constituir fundamento para o não cumprimento do dever de obediência e não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional.

7 — Local de Trabalho — na área do concelho de Vila Nova de Cerveira.

8 — Determinação do posicionamento remuneratório:

8.1 — Nos termos do artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo de procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), por remissão do n.º 1 do artigo 18.º da Lei 7-A/2016 (LOE 2016), sendo a posição remuneratória de referência a seguinte: 1.ª posição, nível 1, a que corresponde a remuneração base de 530,00 €.

8.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP e do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE 2015), por remissão do n.º 1 do artigo 18.º da Lei 7-A/2016 (LOE 2016), os candidatos que possuam vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

9 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 10.3, e que, cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação de candidaturas, satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LGTFP, a seguir referidos:

9.1 — Requisitos Gerais — os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Requisitos especiais: Nível Habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória (4.ª Classe para indivíduos nascidos até 1 de Janeiro de 1967, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de Janeiro de 1981 e o 9 ano de escolaridade para os nascidos após Janeiro de 1981).

No presente procedimento não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — Âmbito do recrutamento:

10.1 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, de acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP. Nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma lei podem candidatar-se:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras.

10.2 — De acordo com o disposto nos n.ºs 4 a 6 do artigo 30.º da LGTFP e conforme despacho do Presidente da Câmara Municipal de 20 de abril de 2016, com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, em caso de impossibilidade de ocupação de todos os postos ou de alguns postos de trabalho no âmbito do procedimento concursal, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecida.

10.3 — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de

pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

11 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no site desta Autarquia em <http://www.cm-vncerveira.pt>, e entregues pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, Praça do Município, 4920-284 Vila Nova de Cerveira.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve indicar expressamente a referência ao lugar a que se candidata e ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais enunciados no ponto 9;
- b) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado.
- c) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;
- d) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional, avaliação de desempenho, com indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para apreciação do seu mérito, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.
- e) Indicação expressa da opção pela substituição de métodos de seleção, referida no ponto 13.

11.1 — Os candidatos que se encontrem numa das situações previstas no artigo 30.º n.º 2, n.º 3 e n.º 4 ou alíneas a), b) e c) do n.º 1 do artigo 35.º da LGTFP, deverão apresentar declaração comprovativa da titularidade da relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas onde conste:

- a) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- b) Posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação das candidaturas;
- c) Avaliação de desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponda ao último ano que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

11.2 — A falta de indicação da avaliação de desempenho ou da atividade e do respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto anterior, bem como a não apresentação da declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação de desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação de método de avaliação curricular.

11.3 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, nos termos do artigo 6.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, sob pena de não ser considerada tal situação.

11.4 — As falsas declarações serão punidas nos termos da Lei.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão de Administração Geral, Vítor Manuel Passos Pereira.

Vogais efetivos: Nuno José Freitas Couto Esteves e Anabela Gonçalves Oliveira, Técnicos Superiores.

Vogais suplentes: Chefe da Divisão Sociocultural e Desportiva Nuno Jorge Costa Correia e Técnica Superior Susete Margarida Faria Pires.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

12.1 — Nos termos do artigo 46.º e seguintes da LGTFP, o júri do concurso será o mesmo para a avaliação dos trabalhadores durante o período experimental.

13 — Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da LGTFP e artigo 6.º da Portaria, e serão os seguintes:

A) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica

de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

- 1 — Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório
- 2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método obrigatório
- 3 — Prova de Conhecimentos (PC) — método facultativo

B) Candidatos em sistema de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- 4 — Prova de Conhecimentos (PC) — método obrigatório
- 5 — Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório
- 6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

No caso de optarem pela substituição de métodos, o método 3 será substituído pelo método 6. Esta opção pela substituição de métodos de seleção deve constar obrigatoriamente do requerimento de admissão referido no ponto 11.

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

- 14 — Avaliação Curricular (AC):
- 14.1 — Fatores de Avaliação

Habilitações Académicas (HA)
Formação Profissional (FP)
Experiência Profissional (EP)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: (Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção e que se refere o n.º 3 do artigo 36 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho):

- 14.2 — Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HAB + FP + 2EP) / (4)$$

sendo:

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;

Superior ao grau exigido — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem ações de formação — 10 valores

Ação de formação com duração <a 35 horas + 1 valor/cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

Ação de formação com duração >a 35 horas — + 2 valores/cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

Sendo que o valor máximo atribuído é apenas de 20 valores neste item.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas no conteúdo funcional:

Sem experiência e/ou experiência inferior a um ano de experiência — 10 valores;

Igual a um ano e inferior a 2 anos de experiência — 15 valores;

2 anos de Experiência ou mais — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, incluindo Estágio Profissional.

Os candidatos que obtenham uma valorização inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

III) Conhecimentos específicos;

IV) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa ao concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valorização até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de conhecimentos:

- 1 — Lei 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- 2 — Lei 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- 3 — Conteúdo Funcional.

Nota. — É permitida a consulta da legislação acima referida.

14.5 — Avaliação Psicológica (AP): com uma ponderação de 30 %, 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 preparação e aplicação do método serão efetuadas por empresa devidamente credenciada para o efeito, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

14.6 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista previamente definido, designadamente:

I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

III) Conhecimentos específicos;

IV) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas

dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos

Fórmula a aplicar

Candidatos nas situações descritas em A)

$$CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + (0,30*PC)$$

Candidatos nas situações descritas em B)

$$CF = (0,40*PC) + (0,30*AP) + (0,30*EPS)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

PC = Prova de Conhecimentos

Ou,

CF= Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram -se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

15 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.

16 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada um das fases que compoem, será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos resultados ou fases, não lhe sendo aplicados os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer uns dos métodos de seleção.

17 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da Portaria e nos termos da alínea b) do n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

a) Os candidatos com mais elevada classificação no 1.º método de seleção;

b) Os candidatos com mais elevada média final;

18 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, consta da ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

19 — Os candidatos serão notificados por uma das formas prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Vila Nova de Cerveira: www.cm-vncerveira.pt.

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira (www.cm-vncerveira.pt) por extrato, num jornal de expansão nacional, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data.

22 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e disponibilizadas na sua página eletrónica.

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

4 de maio de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Fernando Brito Nogueira*.

309557356

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE POIARES

Aviso n.º 6285/2016

Para os devidos efeitos, se torna público que, no exercício das competências que me são conferidas pela alínea a), do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, foram concedidas ao abrigo do artigo 280.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, licenças sem remuneração:

Por um período de 2 meses, com início a 18 de janeiro de 2016, a Ana Cristina Paixão Fernandes Tomás, técnica superior, e também pelo período de 2 meses, com início a 19/03/2016;

De longa duração, com início a 30/03/2016, a Rogério Carlos Costa dos Santos, assistente operacional.

18 de abril de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *João Miguel Sousa Henriques*.

309550032

MUNICÍPIO DE VILA DE REI

Aviso n.º 6286/2016

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por despacho do Exm.º Vice-Presidente do Município de Vila de Rei, Dr. Paulo César Laranjeira Luís, exarado em 30 de março de 2016, foi autorizada a prorrogação excecional da mobilidade interna intercarreiras, por força do disposto no n.º 2, do art.º 23.º, da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (Orçamento do Estado para 2016), das assistentes técnicas abaixo mencionadas para que as mesmas continuem a exercer funções inerentes à categoria de Técnicas Superiores até 31 de dezembro de 2016.

Maria Natália Gaspar

Ermelinda de Jesus Francisco Delgado Dias

Cláudia Cristina Lopes Antunes

Maria Isabel Justina da Silva

Marisa Margarida Duque Dias

Helena Manuela da Silva Ribeiro da Cruz

Fátima do Rosário Henriques Cardoso Laranjeira Aires

Lúcia Paula Martins domingos

19 de abril de 2016. — A Chefe de Divisão de Planeamento e Coordenação Estratégica, *Paula Cristina Barata Joaquim Crisóstomo* (por delegação de competências do Presidente da Câmara, conferida por despacho de 2013/10/18).

309554634

MUNICÍPIO DE VISEU

Aviso n.º 6287/2016

Suspensão parcial do Plano Diretor Municipal de Viseu e estabelecimento de Medidas Preventivas

Joaquim António Ferreira Seixas, Vice-Presidente com competências delegadas, torna público, nos termos e para efeitos do disposto na alínea i), do n.º 4 do artigo 191.º do Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 maio, que estabelece o regime jurídico dos instrumentos de gestão territorial (RJGT), que a Assembleia Municipal, em sua sessão ordinária de 29 de abril de 2016, sob proposta da Câmara Municipal, aprovou por maioria, a suspensão parcial do Plano Diretor Municipal de Viseu e o estabelecimento de medidas preventivas, para a área com cerca de 13,5 ha, assinalada na planta de delimitação à escala 1/25000, em conformidade com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 126.º

Para constar e para a devida eficácia, publica-se o presente nos termos do artigo 126.º e do artigo 134.º do Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio.

11 de maio de 2016. — O Vice-Presidente da Câmara, *Joaquim António Ferreira Seixas*.

Deliberação

A Assembleia Municipal de Viseu reunida em Sessão Ordinária, realizada no dia vinte e nove de fevereiro do ano de dois mil e dezasseis, procedeu à apreciação e votação da proposta de suspensão parcial do PDM/estabelecimento de medidas preventivas — FPT — energia e ambiente, S. A. — Processo n.º 09/2015/283/ instalação da central de biomassa/PIN 228, nos termos e para os efeitos do disposto na alínea b)