

assistente graduado sénior, na especialidade de Ginecologia/Obs-tetrícia da carreira médica hospitalar, do mapa de pessoal do Hos-pital da Senhora da Oliveira — Guimarães, EPE, aberto por Aviso n.º 6024/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 88 de 8 de maio de 2018.

Lista unitária de ordenação final

Maria Sofia Dantas Pinto Lobo Xavier — 17,178 valores.
Luís Gonzaga Pereira — 15,835 valores.

Da homologação da lista unitária de ordenação final cabe recurso a interpor, nos termos da legislação em vigor.

16 de janeiro de 2019. — A Diretora do Centro Integrado de Recursos Humanos, *Maria Fernanda de Magalhães Andrade*.

312001261

UNIDADE LOCAL DE SAÚDE DE CASTELO BRANCO, E. P. E.

Deliberação (extrato) n.º 144/2019

Por deliberação de 14 de janeiro de 2019, do Conselho de Administração da ULS-Castelo Branco, E. P. E.:

Luís Fernando Hoyos Valência, Assistente de Cirurgia Geral, da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE, autorizada a redução de uma hora do seu horário semanal, (de 42 horas para 41 horas semanais), a partir de 1 de fevereiro de 2019, ao abrigo do n.º 10 do artigo 31.º do Decreto-Lei n.º 73/90, de 6 de março, sucessivamente alterado e aplicável por força do disposto na alínea *a*) do artigo 36.º do Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto, sucessivamente alterado. (Isento de fiscalização prévia do Tribunal de Contas)

17 de janeiro de 2019. — O Presidente do Conselho de Administração da Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, E. P. E., *Dr. António Vieira Pires*.

311992961



PARTE H

MUNICÍPIO DE ALCOCHETE

Aviso n.º 1958/2019

Abertura de discussão pública

Operação de Reabilitação Urbana Simples do Núcleo Antigo de Alcochete — ORU.1

Fernando Manuel Gonçalves Pina Pinto, Presidente da Câmara Municipal de Alcochete, torna público, nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 17.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na redação dada pela Lei n.º 32/2012, de 14 de agosto, e de acordo com o artigo 89.º do Regime Jurídico de Instrumentos de Gestão Territorial, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, que a Câmara Municipal de Alcochete, em reunião realizada em 23 de janeiro de 2019, deliberou por unanimidade aprovar e submeter a discussão pública a Operação de Reabilitação Urbana (ORU) de Alcochete.

O período de discussão pública terá início no 5.º dia contado a partir da data de publicação deste aviso no *Diário da República* e terá a duração de 20 dias úteis.

Mais torna público que os elementos do procedimento podem ser consultados na Divisão de Administração do Território (DAT) desta Câmara Municipal, nos dias úteis das 9:30h às 12:00h e das 14:30h às 17:00h, e na página do Município em www.cm-alcochete.pt.

Os interessados podem endereçar, dentro do prazo referido, o objeto da sua participação para a Câmara Municipal de Alcochete, largo de S. João, 2894-001 Alcochete, ou para o seguinte endereço de e-mail: dat@cm-alcochete.pt.

Para constar, o presente vai ser fixado nos lugares de estilo, procedendo-se à sua publicação no *Diário da República*.

24 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara, *Fernando Manuel Gonçalves Pina Pinto*.

312007629

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Aviso n.º 1959/2019

Abertura de procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de posto de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente técnico para o exercício da atividade do Departamento de Administração e Finanças, Serviço de Aprovisionamento do Município de Almeirim.

Torna-se público, nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (doravante designada por LTFP), e dos artigos 3.º n.º 1,

alínea *b*), 19.º e 40.º n.º 4 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 e no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 16 de julho de 2018 foi autorizada a abertura de procedimento concursal com vista à constituição de reserva de recrutamento, de posto de trabalho no mapa de pessoal do município de Almeirim, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o exercício da atividade do Serviço de Aprovisionamento, que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da presente publicação conforme ata do executivo camarário de 3 de setembro de 2018, o procedimento concursal referido supra.

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de abril declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

2 — Na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP e Nota n.º 5/JP 2014) de acordo com a 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 de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. [...] Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.”

3 — Consultada a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, atribuição ora conferida ao INA, nos termos da alínea *d*), do n.º 2, do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29/02 foi prestada a seguinte informação em 16 de janeiro de 2019 “A Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo”.

4 — Caracterização do posto de trabalho:

O posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal para o ano de 2019, com o grau de complexidade funcional 2, inserido na atividade do Serviço de Aprovisionamento, para o exercício de funções enquadradas no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e das inseridas na atividade técnica daquele serviço inclui essas funções e especificamente as seguintes:

a) Promover e desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente e aprovisionamento e ecomato, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços;

b) Organizar, calcular e desenvolver os processos relativos a situação de pessoal e a aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

c) Desenvolver e acompanhar os concursos públicos, ajustes diretos do município, desenvolvendo o procedimento em plataforma eletrónica;

d) Solicitar orçamentos para aquisição de material para os diversos serviços municipais;

e) Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior, exigindo a escolaridade correspondente ao 12.º ano, correspondente ao grau de complexidade 2 de acordo com o previsto no artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

f) Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior, exigindo a escolaridade correspondente ao 12.º ano, correspondente ao grau de complexidade 2, de acordo com o previsto no artigo 34.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

O perfil de competências consiste na realização e orientação para resultados; organização e método de trabalho; inovação e qualidade; iniciativa e autonomia; responsabilidade e compromisso para com o serviço.

A descrição de 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 qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

5 — Âmbito do Recrutamento: O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, em cumprimento do artigo 30.º n.º 3 da LTFP.

A prioridade do recrutamento é definida nos termos do artigo 30.º da LTFP e, sem prejuízo do cumprimento das regras previstas para efeitos de ocupação de posto de trabalho observadas nas disposições conjugadas do artigo 30.º, n.º 4, 5, 6 e 7 da LTFP com o artigo 37.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, por princípios de celeridade e de economia processual do recrutamento, se o posto não vier a ser ocupado por trabalhador com vínculo indeterminado, os candidatos aprovados e constantes da lista unitária de ordenação final são chamados para efeitos de recrutamento pela seguinte ordem:

1.º Candidatos em Situação de Requalificação;

2.º Candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida por tempo indeterminado; 3.º candidatos com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou candidatos sem vínculo de emprego público.

6 — Legislação aplicável: O presente procedimento reger-se-á pelas disposições contidas na LTFP, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01 e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7 — Prazo de validade: O estabelecido legalmente nos termos do artigo 40.º n.º 2, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, atualizada com Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

8 — Local de trabalho: Para a área do concelho de Almeirim.

9 — Posicionamento Remuneratório: O posicionamento será realizado na posição remuneratória de referência correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração mensal base de € 683,13 (seiscentos e oitenta e três euros e treze cêntimos).

10 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os seguintes requisitos:

Requisitos gerais — Os referidos no artigo 17.º da LTFP:

a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

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

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

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refirmem, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

11 — Habilitações literárias e formação: exige o 12.º ano de escolaridade, correspondente ao grau de complexidade 2 de acordo com o previsto no artigo 34.º da LTFP.

Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, exercem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publicita o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publicita o procedimento, excetuando os que se encontrem em mobilidade, conforme o disposto na alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de abril.

13 — Formalização das candidaturas:

13.1 — Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte de papel, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) designado de “Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal” com a indicação da referência a que se candidata para efeitos de comunicação e troca de correspondência e notificações, disponível no serviço de recursos humanos desta autarquia e na página eletrónica da mesma, endereço www.cm-almeirim.pt e deverão ser remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao senhor Presidente da Câmara, para a sede da Câmara Municipal de Almeirim, na Rua 5 de Outubro, 2080-052 Almeirim, ou entregues pessoalmente no Serviço de Expediente do Município de Almeirim, das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h00 mediante a entrega de recibo, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

Não é admitido o envio de candidaturas por correio eletrónico.

14 — Os formulários de candidatura devem ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do Certificado de habilitações literárias (caso seja detentor de certificado de habilitações estrangeiro, deve entregar também o certificado de equivalência correspondente, emitido pelo Ministério da Educação de Portugal);

b) *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado e acompanhado de fotocópia dos documentos comprovativos das formações e da experiência profissional, declarados no *curriculum vitae*;

c) Certificado do Registo Criminal;

d) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 % deverão apresentar documento comprovativo da mesma;

e) Para os candidatos em requalificação e para os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que exerceram, por último, funções idênticas às publicitadas:

Fotocópia do certificado das habilitações literárias, sob pena de exclusão, em caso de não apresentação;

Curriculum vitae detalhado e atualizado, sob pena de exclusão se não apresentar, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras, sob pena de exclusão no caso de não indicação);

Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional, sob pena exclusão no caso de não apresentação;

Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, sob pena de exclusão, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último.

Comprovativos das três últimas avaliações de desempenho que obteve, conforme alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, sob pena de exclusão se não juntar.

f) Para os candidatos em situação de requalificação e com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que exerçam funções diferentes das publicitadas deverão apresentar, sob pena de exclusão:

Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

Declaração autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem que comprove, de maneira inequívoca, a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com tempo de serviço, a carreira, categoria, área de atividade de que seja titular e a posição remuneratória que detém, sob pena de exclusão.

As candidaturas apresentadas fora do prazo e a falta de apresentação do formulário tipo ou a sua não assinatura determinam a exclusão do candidato.

14.1 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

14.2 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 — Métodos de seleção: Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º n.º 1 e 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 6.º n.º 1, alínea *a*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril:

Prova de conhecimentos (PC) — método obrigatório;

Avaliação psicológica (AP) — método obrigatório.

Estes 2 métodos de avaliação serão aplicados:

a) Aos candidatos que não se encontrem a executar as funções colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso, mas que não estejam a desempenhar essas funções;

b) Aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;

c) Aos candidatos contratados a termo e aos candidatos/cidadãos em geral.

Por outro lado, para as situações de exceção, são aplicados os métodos de seleção:

Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório;

Entrevista de avaliação de competências (EAC) — método obrigatório.

Para as seguintes situações:

a) Candidatos que já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso.

Assim, exceto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho cuja ocupação o procedimento é aberto, os métodos de seleção a utilizar são os previstos no artigo 6.º, n.º 1, alínea *a*) e 7.º n.º 1, alínea *a*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

A prova de conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 45 %, visa analisar o grau de conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, será graduada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e terá uma duração de 45 minutos, sem tolerância a qual versará sobre as funções pretendidas no presente procedimento concursal, constituída por questões de escolha múltipla com justificação da resposta dada, incidindo essencialmente sobre as seguintes temáticas e correspondente legislação:

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

Sistema Nacional de Compras Públicas, regulado pelo Decreto-Lei n.º 37/2007, de 19 de fevereiro;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação (Regime Jurídico Autarquias Locais);

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo);

Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação (Lei dos compromissos e pagamentos em atraso);

Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21 de junho (Procedimentos necessários à aplicação da lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso).

Neste método é adotada a escala de valoração expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Avaliação Psicológica (AP), tem uma ponderação de 25 %, 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. Cada fase intermédia do método será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Método de avaliação/situações exceção:

A avaliação curricular (AC), tem uma ponderação de 40 %, sendo este fator valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às

centésimas e 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.

Para tal, serão considerados e ponderados estes elementos da maior relevância, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

Será valorada através da seguinte fórmula:

$$AC = 10 \% HA + 30 \% EP + 50 \% FP + 10 \% AD$$

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30 % visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos.

Os parâmetros a serem avaliados serão o dinamismo e a iniciativa, a responsabilidade e compromisso com o serviço, a postura na equipa de trabalho e o comportamento em situação de conflito.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).

Método facultativo:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), definida nos termos dos artigos 7.º n.º 1, alínea *a*) e 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com uma ponderação de 30 % e duração aproximada 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, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho.

Os parâmetros a serem avaliados serão, a capacidade de expressão e fluência verbal, a experiência profissional na área, a motivação para o desempenho da função e a capacidade de relacionamento e participação.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados de 0 a 20 valores.

Os métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Deste modo, a ordenação final dos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; candidatos que já estejam ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação tenham desempenhado a aquela atribuição, competência ou atividade ou seja, viessem exercendo as funções próprias da carreira ou categoria agora colocadas a concurso, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = 40 \% AC + 30 \% EAC + 30 \% EPS$$

em que:

CF — Classificação Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final dos candidatos que não se encontrem a executar as funções ora colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções; candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral, será determinada de acordo com a fórmula seguinte:

$$CF = 45 \% POC + 25 \% AP + 30 \% EPS$$

em que:

CF — Classificação Final;

PC — Prova de Conhecimentos;

AP — Avaliação Psicológica;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção.

16 — Os critérios de avaliação e fatores de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula e grelha classificativa, constam da 1.ª ata da reunião do

júri do procedimento concursal, realizada para o efeito de publicitação do presente procedimento de recrutamento, a qual poderá ser facultada aos candidatos sempre que solicitada, nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, bem como cada uma das fases que compoem, e é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos métodos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, quanto aos métodos facultativos, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, de acordo com o artigo 18.º n.º 12 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos, aos métodos de seleção para os quais são convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril e no n.º 1 do artigo 99.º do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com atual redação na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a serem definidos em ata pelo júri do procedimento concursal, anterior à publicitação do aviso, sendo que no caso de ainda assim persistir a igualdade de classificação, será o mesmo decidido por votação do júri do procedimento concursal.

16.1 — A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

17 — Os candidatos excluídos e a lista unitária de ordenação final antes da homologação, são notificados por uma das formas previstas nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6-4, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18 — Os candidatos admitidos são convocados, nos termos da forma prevista na alínea *a*), do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, e sua posterior alteração, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

19 — Publicitação das listas:

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizadas na sua página eletrónica.

20.1 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em lugar visível e público no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo publicado na 2.ª série do *Diário da República* aviso sobre a sua publicitação, sendo os candidatos admitidos e excluídos notificados desta homologação.

Todas as notificações decorrentes da legislação quanto ao procedimento concursal serão efetuadas por ofício registado com aviso de receção.

21 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Maria do Rosário Sampaio de Almeida, Técnico Superior, Serviço de Aprovisionamento.

1.º Vogal efetivo: Helena Isabel Marques Duarte Segurado, Técnico Superior, Serviço de Aprovisionamento, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal efetivo: Filipe Manuel de Almeida Nunes, dirigente intermédio de 3.º grau, Unidade Orgânica de 3.º Grau de Gestão Financeira.

1.º Vogal suplente: Vítor José Ferreira David de Sousa, Técnico Superior de Recursos Humanos.

2.º Vogal suplente: Ana Maria Assis Lopes Beja, Técnico Superior, a exercer funções no Serviço de Recursos Humanos.

22 — 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, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

23 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em que o candidato com deficiência deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

16 de janeiro de 2019. — O Presidente do Município, *Pedro Miguel César Ribeiro*.

311993277

MUNICÍPIO DE BARRANCOS

Aviso n.º 1960/2019

Consolidação definitiva de mobilidade interna

Para os devidos efeitos, torno público que, pelos despachos n.ºs 43/VP/2018, 44/VP/2018 e 45/VP/2018, respetivamente de 30 de dezembro, foi consolidada em definitiva ao abrigo e nos termos do n.º 1, do artigo 99.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas) a mobilidade interna na modalidade de mobilidade na categoria dos trabalhadores:

Alexandrino Branquinho Gonçalves, assistente operacional — posição 7 nível 7, para exercer funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, no âmbito da UASC — Unidade de Ação Sociocultural;

António Fernando Lopes Bergano de Campos, assistente operacional — posição 10 nível 10, para exercer funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, no âmbito da UASC — Unidade de Ação Sociocultural;

Sebastião Francisco Carvalho Escoval, assistente operacional — posição 6 nível 6, para exercer funções inerentes à categoria de que o trabalhador é titular, no âmbito da UASC — Unidade de Ação Sociocultural.

Da presente consolidação definitiva na mobilidade não resulta qualquer valorização diferente a remunerações auferidas pelos trabalhadores.

A remuneração dos trabalhadores resultantes da presente mobilidade tem cabimento no Orçamento deste Município para o ano de 2019, na seguinte rubrica:

Orgânica: 04 — Unidade de Ação Sociocultural;

Classificação Económica: 01.01.04.01 — Transitado de anterior nomeação definitiva.

A presente mobilidade produz efeitos administrativos e financeiros a partir de 1 de janeiro de 2019.

Para constar se publica o presente aviso e outros de igual teor que vão ser afixados nos lugares públicos do costume e publicado no sítio eletrónico deste Município (www.cm-barrancos.pt).

23 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *João António Serranito Nunes*.

312017649

Aviso (extrato) n.º 1961/2019

Alteração da composição de júri

Nos termos e para os efeitos do disposto nos n.ºs 8 e 9 do artigo 21.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, torno público que, por meu Despacho n.º 7/P/2019 de 22 de janeiro, autorizei a alteração da composição do júri do procedimento concursal referênciada A, a que refere o Aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 238 de 11 de dezembro de 2018, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (rececionista) previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal.

A alteração da composição do júri fundamentou-se na circunstância de a Chefe da Unidade Administrativa e Financeira, o Técnico Superior da UAF e o Coordenador da UAF/SRHAG, terem apresentado declarações de incompatibilidades ou de impedimentos previstos na Lei, respetivamente, passando o júri do respetivo procedimento concursal a ser constituído por:

Presidente: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, Chefe da Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos da CMMoura.

Vogais efetivos: Maria de Jesus Pataca Mendes Raimundo, Chefe da Divisão de Gestão Financeira e Património da CMMoura, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e José Francisco Pancadas Caeiro, Coordenador Técnico da CMMoura.

Vogais Suplentes: José Manuel Serra da Silva, Coordenador Técnico da CMMoura e Joaquim António da Silva Marques, Assistente Técnico da CMMoura.

Nos termos do n.º 10 do artigo 21.º da citada Portaria o novo júri designado dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas, de acordo com o disposto no n.º 10 do artigo 21.º da citada Portaria.

23 de janeiro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, *João António Serranito Nunes*.

312017705