

z) Declaração do serviço onde se encontra a exercer funções públicas com indicação do tipo de vínculo, da carreira e categoria e classificação obtida nos últimos três anos a nível de avaliação de desempenho, quando aplicável.

8.4 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e para efeitos de admissão ao concurso os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

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

8.6 — 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.

9 — Método de seleção obrigatório: Avaliação curricular, ao abrigo do disposto no artigo 36.º/6.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, conjugado com o previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, na redação atual.

9.1 — Avaliação Curricular, com uma ponderação de 70 %, em que são considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente:

i) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas, isto é experiência profissional nas áreas das competências atribuídas legalmente à Junta de Freguesia;

ii) A formação profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

iii) A habilitação académica;

iv) A avaliação do desempenho relativa ao último ano em que o candidato executou atividade idêntica a do posto de trabalho a ocupar.

9.2 — Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores.

10 — Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção, com uma ponderação de 30 %, destinada a avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

11 — A Entrevista Profissional de Seleção, de caráter público, 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. Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

12 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluídos, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, os candidatos que obtenham uma pontuação inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

13 — Nos termos da alínea i) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, os critérios de apreciação e de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos, no prazo de 3 dias úteis, sempre que solicitadas.

14 — Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório são convocados para a realização do método complementar através de uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma portaria.

15 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do mesmo artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no seu n.º 3, para a realização da audiência dos interessados.

16 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação da Junta de Freguesia é publicada na 2.ª série do *Diário da República* e disponibilizada em edital, afixada nos lugares de estilo da Junta de Freguesia, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

17 — Júri do concurso:

Presidente: Isabel Maria Ferreira dos Reis Pereira Araújo

Vogais efetivos: 1.º Emanuel Armando Gouveia Gomes, que substitui o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos;

Vogais efetivos 2.º Luís Miguel Oliveira dos Santos Dias

Vogais suplentes: Maria Clara Correia Horta e Rui Pedro Esperança Godinho

24 de fevereiro de 2015. — O Presidente, *Joaquim Marques Rocha*.
308462544

FREGUESIA DE MOSTEIRO

Edital n.º 195/2015

Fernando de Jesus Alves, Presidente da Junta de Freguesia de Mosteiro, município de Oleiros:

Torna pública a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da Freguesia de Mosteiro, município de Oleiros, tendo em conta o parecer da Comissão de Heráldica da Associação dos Arqueólogos Portugueses de 30 de agosto de 2002, que foi estabelecido, sob proposta desta Junta de Freguesia, em sessão da assembleia de freguesia a 27 de dezembro de 2014.

Brasão: escudo de azul, ramo de pinheiro de ouro, frutado de prata, entre seis capitéis coríntios de ouro, alinhados em duas palas; em chefe, cruz da Ordem de Malta e, em campanha, gémina onçada, tudo de prata. Coroa mural de prata de três torres. Listel branco, com a legenda a negro: “Mosteiro — Oleiros”.

Bandeira: branca. Cordão e borlas de prata e azul. Haste e lança de ouro.

Selo: nos termos da lei, com a legenda: “Junta de Freguesia de Mosteiro — Oleiros”.

23 de fevereiro de 2015. — O Presidente, *Fernando de Jesus Alves*.
308458907

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE TRIGACHES E SÃO BRISSOS

Edital n.º 196/2015

Brasão, Bandeira e Selo

Manuel Luís de Brito Pirrolas, presidente da Junta de Freguesia da União das Freguesias de Trigaches e São Brissos, do município de Beja:

Torna pública a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da União das Freguesias de Trigaches e São Brissos, do município de Beja, tendo em conta o parecer emitido em 21 de outubro de 2014, pela Comissão de Heráldica da Associação dos Arqueólogos Portugueses, e que foi estabelecido, nos termos da alínea p) do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, sob proposta desta Junta de Freguesia, em sessão da Assembleia de Freguesia de 18 de dezembro de 2014.

Brasão: escudo de vermelho com três gavelas de espigas de trigo de ouro alinhadas em faixa, em chefe mitra de ouro, guarnecida de galões de azul, recamados do primeiro, forrada de azul e com fanhões de ouro; em campanha um maço, um cinzel e uma picareta de ouro com os cabos passados em roquete. Coroa mural de prata de três torres. Listel de prata ondulado com a legenda em letras negras maiúsculas «UNIÃO DAS FREGUESIAS DE TRIGACHES E SÃO BRISSOS».

Bandeira: de amarelo. Cordões e borlas de ouro e vermelho. Haste e lança de douradas.

Selo: nos termos do artigo 18.º da Lei n.º 53/91, com a legenda «União das Freguesias de Trigaches e São Brissos».

14 de janeiro de 2015. — O Presidente, *Manuel Luís de Brito Pirrolas*.
308438405

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE SANEAMENTO BÁSICO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 2786/2015

Procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado — Constituição de Reservas de Recrutamento

Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por deliberação de 2014/07/30 e 2015/02/11 do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo suportada pela autorização da Câmara Municipal em sua reunião de 2014/09/18 e Assembleia Municipal de 2015/02/09, nos termos do artigo 33.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para constituição de reservas de recrutamento.

1 — Carreira/Categoria de Assistente Operacional:

1.1 — Referência 1 — Assistente Operacional — Cantoneiro de limpeza;

1.2 — Referência 2 — Assistente Operacional — Canalizador.

2 — Validade dos procedimentos concursais: válidos para os efeitos previstos no n.º 2 do art.º 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

3 — Requisitos de admissão aos procedimentos concursais:

3.1 — Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 3.3, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no art.º 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

3.2 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente integrados na carreira, titulares de categoria e que exerçam a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3.4 — Requisitos gerais:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, Lei Especial ou Convenção Internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3.5 — Requisitos especiais:

Referência 1: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica;

Referência 2: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional (escolaridade obrigatória) e 1 ano de experiência comprovada ou certificado de aptidão profissional (CAP) adequado, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

4 — Conteúdo funcional dos postos de trabalho:

4.1 — Referência — 1 (Cantoneiro de Limpeza)

Requisita atempadamente ao encarregado de serviço as ferramentas necessárias à execução das tarefas atribuídas;

Colabora com o motorista nas manobras necessárias ao bom e regular desempenho da condução;

Procede à baldeação dos recipientes públicos ou privados contendo RSU;

Arruma as ferramentas utilizadas no final de cada período de trabalho, informando o superior hierárquico de eventuais desaparecimentos;

Colabora na conservação e limpeza interior da viatura;

Para os funcionários que conduzam eventualmente viaturas (pesadas ou ligeiras), é exigido o mesmo procedimento, relativo a acidentes, prevenção de avarias, conservação do estado da viatura, exigido aos motoristas.

Assegurar o desenvolvimento das atividades de forma segura garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança estabelecidos internamente;

Assegurar a minimização dos impactos ambientais decorrentes das suas atividades através da correta gestão dos resíduos produzidos e do consumo de recursos.

Estabelece as medidas necessárias para assegurar a execução das tarefas de higiene e limpeza urbana, nomeadamente das vias e espaços públicos; assegurar a execução das tarefas de lavagens de pavimentos, fontes, lavadouros e chafarizes de domínio público; promover, acompanhar e verificar a realização de ações de desinfeção, desbaratização e desratização em áreas de domínio público, edifícios e equipamentos municipais, levadas a efeito por empresas devidamente licenciadas e credenciadas para o efeito; participar na elaboração de projetos de requalificação do espaço público, no que respeita aos equipamentos e instalações a ser utilizados pelos cidadãos e à criação de condições

para a higienização dos espaços; assegurar toda a informação de cadastro relativamente ao sistema público de gestão da Higiene e Limpeza Urbana; desenvolver, executar e participar em ações de sensibilização e educação no âmbito da gestão da higiene urbana.

4.2 — Referência 2 (Canalizador)

Executa canalizações em instalações prediais e redes públicas e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos, corta e rosca tubos e solda tubos plástico, ferro e materiais afins, executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assetando tubagens e assessorios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos.

Recebe e executa as ordens de trabalho associadas a processos de obras, de ramais, manutenção curativa e ou preventiva das redes e demais equipamentos;

Atualiza os registos associados às obras internas e ramais;

Recebe e confere os materiais fornecidos pelo armazém;

Instala os materiais de acordo com as orientações técnicas em vigor;

Zela pelo bom estado de conservação e limpeza da viatura e equipamentos;

Informa o Atendimento Telefónico — Piquete das interrupções de abastecimento de água associadas aos trabalhos;

Na execução das tarefas cumpre com os princípios de qualidade, ambiente e de segurança e saúde no trabalho inscritos nos documentos do Sistema de Gestão Integrado;

Assegurar a minimização dos impactos ambientais decorrentes das suas atividades através da correta gestão dos resíduos produzidos e do consumo de recursos.

Outras responsabilidades ajustadas e ou definidas por ordem de serviço ou despacho.

5 — As candidaturas devem ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, Mod. 356 de 01.06.2009, disponível na Secção de Recursos Humanos dos Serviços Municipalizados ou no sítio da internet dos Serviços Municipalizados em www.smsbvc.pt, dirigidas ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, e entregues pessoalmente na secretaria destes serviços, durante o horário normal de funcionamento (das 8H30 às 16H30), ou enviadas por correio, em carta registada com aviso de receção, contando neste caso a data do registo, para os Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, Rua Frei Bartolomeu dos Mártires, n.º 156, 4901-878 — Viana do Castelo.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias do certificado autêntico ou autenticado;

b) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

c) *Curriculum Vitae* atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo requerente conforme Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional, atividade da entidade (s) empregadora (s) a que estiveram vinculados durante sua experiência profissional e tipo de funções exercidas, com indicação do sector/setores de atividade da entidade ou entidades empregadoras a que estão e estiveram vinculados no decurso do exercício de funções e da aquisição da sua experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

6 — Métodos de seleção aplicáveis: São os estipulados no artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação 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, (7.1), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, (7.2).

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

6.1 — Para os candidatos em situação 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, (para quem é titular da categoria e

que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do artigo 36.º da Lei 35/2014, de 20 de junho:

Avaliação Curricular (AC);
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

6.2 — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de avaliação:

Habilitações Académicas (HA);
Formação Profissional (FP);
Experiência Profissional (EP);
Avaliação de Desempenho (AD).

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método, com uma ponderação de 40 %, 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:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

Sendo:

(HA) — Habilitação Académica. Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação;

(FP) — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) — Avaliação de Desempenho: 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 às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem a Avaliação do Desempenho, será atribuída, a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

6.3 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30 %, visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O Método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.

6.4 — 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 entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro; 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.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica

Dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

Os candidatos referidos em 7.1., poderão em substituição dos métodos 7.1.1 e 7.1.2, optar pela realização do método 7.2.1 abaixo descrito. (n.º 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

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

Prova de Conhecimentos (PC);
Referência 1 (sob a forma oral);
Referência 2 (sob a forma prática);
Avaliação Psicológica (AP);
Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

6.6 — Com uma ponderação de 50 %, a prova de conhecimentos deverá considerar parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e ou grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Será oral, de consulta, e de realização individual com a duração máxima de 30 minutos, sobre conteúdos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, tais como:

Matéria Disciplinar: artigo 176.º até artigo 193.º e artigo 297.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Matéria de Faltas: artigo 133.º até artigo 136.º da Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo 251.º até artigo 257.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

6.7 — Avaliação Psicológica (AP), com 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, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, 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 fase 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 valores.

Referência 1: Funções de Cantoneiro de Limpeza

Referência 2: Funções de Canalizador

Entrevista Profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 25 % 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.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

7 — 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:

Candidatos nas situações descritas em 7.1:

$$CF = (0,50 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,25 \times EPS)$$

Candidatos nas situações descritas em 7.2:

$$CF = (0,50 \times PC) + (0,25 \times AP) + 0,25 \times EPS$$

Sendo:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF = Classificação Final;
PC = Prova de conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos referidos nos pontos 7.1 e 7.2., 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.

8 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49.º da Lei 83-C/2013, de 31 de dezembro.

9 — Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/29009, de 22 de janeiro, e subsistindo o empate, pela melhor nota de habilitação académica.

Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

10 — Composição do júri:

Referência 1

Presidente:

Constantino Emanuel Poças Azevedo, Técnico Superior, responsável da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos Urbanos.

Vogais efetivos:

Isabel Maria Lima Araújo Silva, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento.

Vogais suplentes:

António Maria Almeida Lisboa, Técnico Superior, Responsável do Gabinete da Qualidade da Água;

Ana Isabel Gonçalves Rocha, Técnica Superior, Responsável da Divisão de Planeamento e Projeto.

Referência 2

Presidente:

José João Machado Garcez Moreira, Chefe da Divisão de Água e Águas Residuais.

Vogais efetivos:

Isabel Maria Lima Araújo Silva, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira;

António Maria Almeida Lisboa, Técnico Superior, Responsável do Gabinete da Qualidade da Água;

Vogais suplentes:

Constantino Emanuel Poças Azevedo, Técnico Superior, responsável da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos Urbanos;

José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento.

Nas faltas ou impedimentos do Presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal imediatamente a seguir.

11 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

12 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo e disponibilizada na sua página eletrónica (www.smsbvc.pt).

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo e publicitada na página eletrónica.

14 — Os candidatos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º (alíneas b), c) ou d) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

15 — Nos termos do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49.º da Lei 83-C/2013 de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

16 — Nos termos do n.º 3 do art.º 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.

Em conformidade com o art.º 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência, devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no art.º 7.º do mesmo decreto-lei.

17 — Em cumprimento da alínea h) do art.º 9.º da Constituição os Serviços Municipalizados, promovem 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 — As funções correspondentes ao posto de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo.

19 — O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar é o correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 1, sendo o vencimento base de referência de 505,00€ de acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

20 — Para efeitos do disposto no artigo 4.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, e nos termos do n.º 2 do artigo 37.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, não existem reservas de recrutamento junto da ECCRC — Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

Conforme informação prestada pela Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, enquanto Entidade gestora da mobilidade, para efeitos previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido por estes Serviços Municipalizados.

02 de março de 2015. — O Presidente do Conselho de Administração, *Víctor Manuel Castro de Lemos*.

308479757

PARTE J1

MUNICÍPIO DE BEJA

Aviso n.º 2787/2015

Torna-se público que, na sequência das deliberações da Câmara Municipal de 03/09/2014 e da Assembleia Municipal de 29/09/2014 e nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, foi determinada a abertura dos procedimentos concursais para provimento, em regime de comissão de serviço, dos cargos de direção intermédia de 2.º grau que seguidamente se indicam, nos termos e condições que serão publicitados na Bolsa de

Emprego Público (BEP) até ao 2.º dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso:

Chefe da Divisão Administrativa e Financeira (DAF);
Chefe da Divisão de Administração Urbanística (DAU);
Chefe da Divisão de Educação e Bibliotecas (DEB).

O prazo para apresentação de candidaturas terá a duração de dez dias úteis, a contar da data da publicação na BEP.

16 de fevereiro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal de Beja, *João Rocha*.

308456599