

destino no território nacional, e à quarta alteração às bases da concessão do serviço postal universal, aprovadas pelo Decreto-Lei n.º 448/99, de 4 de novembro

9.4 — A Avaliação curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a qualificação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida no último ano, sendo considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

- a) A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;
- b) A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;
- c) A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;
- d) A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três 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 avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de 10 valores, nesse parâmetro

9.5 — A Entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

9.6 — A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

10 — A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

Candidatos mencionados no n.º 9.1.1:

$$CF = 70 \% PEC + 30 \% AC$$

em que:

CF — classificação final;
PEC — prova de escrita de conhecimentos;
AC — avaliação curricular;

Candidatos mencionados no n.º 9.1.2:

$$CF = 70 \% AC + 30 \% EAC$$

em que:

CF — classificação final;
AC — avaliação curricular;
EPS — entrevista de avaliação de competências.

Candidatos mencionados em 9.1.3:

$$CF = 70 \% PEC + 30 \% AP$$

em que:

CF — classificação final;
PEC — prova de escrita de conhecimentos;
AP — avaliação Psicológica;

11 — Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2009, de 6 de abril.

12 — Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 em cada um dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

13 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do artigo 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, iniciando-se, por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos, tendo preferência os candidatos colocados em situação de requalificação e posteriormente de entre

os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

14 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

15 — As atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de avaliação final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas, conforme alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2009, de 6 de abril.

16 — De acordo com o n.º 1 do artigo 30.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, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas no n.º 3 do artigo 30.º, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 — Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2009, de 6 de abril.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, é afixada em local visível e público das instalações da União das Freguesias de Sintra e disponibilizada na sua página eletrónica, nos termos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2009, de 6 de abril.

19 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no edifício da sede da União das Freguesias de Sintra e publicitada na página eletrónica. Os candidatos serão notificados através da forma prevista no n.º 3 do artigo 30.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.

20 — Composição do júri:

Presidente: Ana Reis, Tesoureira do Executivo da União das Freguesias de Sintra

Vogais efetivos: Fernando Cunha, Vogal do Executivo, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Célia Santos, Assistente Técnica da União das Freguesias de Sintra

Vogais suplentes: Paula Santos, Vogal do Executivo e Patrícia Silva, Assistente Técnica da União das Freguesias de Sintra

21 — Nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado:

Na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação;

Na página eletrónica da União das Freguesias de Sintra (www.uniaofreguesiasintra.pt), por extrato, a partir da data da publicação no *Diário da República*;

22 — De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e o artigo 9.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.

23 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

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

24 de novembro de 2015. — O Presidente da União das Freguesias de Sintra (Santa Maria e São Miguel, São Martinho e São Pedro de Penaferrim), *Eduardo Duarte Casinhas*.

309144977

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE PENICHE

Aviso n.º 14369/2015

Para efeitos do estipulado na alínea a) do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que por de-

liberação do Conselho de Administração de 9 de novembro de 2015, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, desde a data de publicação do presente aviso, o presente Procedimento Concursal Comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior e cinco (5) postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal destes Serviços para 2015, nos termos do estabelecido na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Para cumprimento do disposto no artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro, foi obtida autorização da Assembleia Municipal de Peniche por sua deliberação de 26 de junho de 2015.

Nos termos do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro na sua redação atual foi consultado o INA no sentido de confirmar a existência ou não de candidatos em reserva, ao que este Instituto declarou, em 15 de julho de 2015, a inexistência de reservas de recrutamento.

1 — N.º de postos de trabalho a ocupar: 1 postos de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior e 5 postos de trabalho para a carreira geral de Assistente Operacional, na categoria de Assistente Operacional, para as seguintes áreas:

Referência A — 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior destinado à Secção Administrativa e Financieira;

Referência B — 2 postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistentes Operacionais destinados ao Setor das Águas — Auxiliar de Serviços Gerais;

Referência C — 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional destinado ao Setor do Saneamento — Auxiliar de Serviços Gerais.

Referência D — 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional destinado ao Setor do Apoio Técnico — Serralheiro.

Referência E — 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional destinado ao Setor do Apoio Técnico — Eletricista.

2 — Local de trabalho: Serviços Municipalizados de Peniche — Área do Município de Peniche

3 — Caracterização dos postos de trabalho em função da atribuição, competência ou atividade a cumprir, da carreira e categoria:

Referência A — As funções podem ser consultivas, de estudo, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos enquadradas por diretivas ou orientações superiores e correspondentes ao grau de complexidade funcional 3, nomeadamente as seguintes:

- Elaboração de pareceres com diversos graus de complexidade;
- Execução de atividades de apoio geral ou especializado, enquadradas em conhecimentos profissionais inerentes à licenciatura;
- Colaboração na preparação e organização dos documentos previsionais;
- Preparação e organização da Prestação de Contas;
- Elaboração, conferência e remessa de mapas, determinados por lei, para diversas entidades.

Referência B — Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do serviço, podendo comportar esforço físico. As funções podem ser de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e correspondentes ao grau de complexidade 1, nomeadamente as seguintes:

- Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- Colaborar em trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- Auxiliar na execução de cargas e descargas;
- Abertura e fecho de valas para instalações de tubagens;
- Executar outras tarefas, não especificadas, de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Referência C — Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do serviço, podendo comportar esforço físico. As funções podem ser de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e correspondentes ao grau de complexidade 1, nomeadamente as seguintes:

- Assegurar a limpeza e conservação das instalações;
- Colaborar em trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- Auxiliar na execução de cargas e descargas;
- Abertura e fecho de valas para instalações de tubagens;
- Executar outras tarefas, não especificadas, de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Referência D — As funções podem ser de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e correspondentes ao grau de complexidade 1, nomeadamente as seguintes:

- Repara e/ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais ou máquinas-ferramentas;
- Efetua verificações e ensaios, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias;
- Desmonta, repara e monta peças ou conjuntos hidráulicos ou hidropneumáticos;
- Solda determinadas peças utilizando o processo conveniente.

Referência E — As funções podem ser de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e correspondentes ao grau de complexidade 1, nomeadamente as seguintes:

- Colabora na montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão;
- Executa instalações simples de baixa tensão;
- Executa cálculos e projetos para instalação elétrica e quadros elétricos de baixa tensão;
- Realiza montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização;
- Efetua ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão.

4 — Posição remuneratória: O posicionamento dos trabalhadores recrutados é efetuado nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho com os limites e condicionalismos estabelecidos pelo artigo 42.º do Orçamento de Estado para 2015, aprovado pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

Posição remuneratória de referência:

Referência A — 2.ª posição remuneratória da categoria

Referências B, C, D e E — 1.ª posição remuneratória da categoria

5 — Requisitos obrigatórios de admissão:

- 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) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

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

7 — Nível habilitacional exigido:

Referência A — Licenciatura em Contabilidade ou Gestão

Referência B, C, D e E — Escolaridade obrigatória de acordo com a idade, conforme alínea a) do n.º 1 do art.º 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

7.1 — Não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou por experiência profissional.

8 — O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Tendo em conta os princípios de racionalização de custos que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, foi concedida autorização da Assembleia Municipal na sua reunião de 26 de junho de 2015 para proceder ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica previamente estabelecida, nos termos do n.º 3 e 4.º do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho conjugado com a alínea g) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro e artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

9 — Os métodos de seleção consistirão em prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP) e entrevista profissional de seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores e com as seguintes ponderações:

Prova de Conhecimentos — 45 %

Avaliação Psicológica — 25 %

Entrevista Profissional de Seleção — 30 %

A valoração final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (45 \%) + AP (25 \%) + EPS (30 \%)$$

9.1 — A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções.

Referência A

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, será individual, com consulta, sendo composta por uma componente de conhecimentos gerais e uma componente de conhecimentos específicos, terá a duração de 120 minutos e incidirá sobre os seguintes temas:

Tema 1 — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho;

Tema 2 — Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e Freguesias e Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Gestão de Resíduos Urbanos;

Tema 3 — Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais

Tema 4 — Contratação Pública;

Tema 5 — Código do Procedimento Administrativo e Modernização Administrativa;

Tema 6 — Regime Financeiro das Autarquias Locais;

Tema 7 — Proteção do Utente de Serviços Públicos Essenciais;

Sugestões Bibliográficas:

Tema 1 — Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro na sua versão atual;

Tema 2 — Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro e Decreto-Lei n.º 194/2009 de 20 de agosto na sua versão atual;

Tema 3 — Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-A/2002 de 5 de abril.

Tema 4 — Código dos Contratos Públicos — Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua versão atual;

Tema 5 — Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro e Decreto-Lei n.º 135/99 de 22 de abril;

Tema 6 — Lei n.º 73/2013 de 3 de setembro;

Tema 7 — Lei n.º 23/96 de 26 de julho com as alterações introduzidas pela Lei n.º 12/2008 de 26 de fevereiro, Lei n.º 24/2008 de 2 de junho e Lei n.º 10/2013 de 28 de janeiro;

A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas. Será constituída por questões de escolha múltipla e por questões de desenvolvimento.

Referência B

Esta prova terá a forma escrita, individual, com consulta, sendo composta por uma componente de conhecimentos gerais e uma componente de conhecimentos específicos, com uma duração de 60 minutos e versará sobre os seguintes temas:

Tema 1 — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Tema 2 — Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;

Tema 3 — Regulamento de Segurança, Higiene e saúde no Trabalho na Exploração de Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais.

Sugestões Bibliográficas

Tema 1 — Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

Capítulo I — Secção I e secção II

Capítulo V — Secção I, Secção II e Secção III

Capítulo VII — Secção I e Secção II

Tema 2 — Decreto Regulamentar n.º 23/95 de 23 de agosto — Capítulo III;

Secção I — artigos 24.º a 31.º

Secção II — artigos 32.º a 38.º

Tema 3 — Portaria n.º 762/2002 de 1 de julho — Capítulo II, Capítulo III e Capítulo IV.

A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas. Será constituída por questões de escolha múltipla.

Referência C

Esta prova terá a forma escrita, individual, com consulta, sendo composta por uma componente de conhecimentos gerais e uma componente de conhecimentos específicos, com uma duração de 60 minutos e versará sobre os seguintes temas:

Tema 1 — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Tema 2 — Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;

Tema 3 — Regulamento de Segurança, Higiene e saúde no Trabalho na Exploração de Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais.

Sugestões Bibliográficas

Tema 1 — Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

Capítulo I — Secção I e secção II

Capítulo V — Secção I, Secção II e Secção III

Capítulo VII — Secção I e Secção II

Tema 2 — Decreto Regulamentar n.º 23/95 de 23 de agosto — Capítulo IV;

Secção I — artigos 131.º a 138.º e artigos 142.º e 143.º

Secção II — artigos 146.º a 154.º

Tema 3 — Portaria n.º 762/2002 de 1 de julho — Capítulo II, Capítulo III e Capítulo IV.

A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas e será constituída por questões de escolha múltipla.

Referência D

Esta prova terá a forma prática, individual, e consistirá na construção de uma peça por soldadura eletrogénea ou oxiacetilena e corte, com uma duração de 60 minutos, sendo avaliados os seguintes parâmetros:

Perceção e compreensão da tarefa;

Qualidade de realização;

Celeridade na execução;

Grau de conhecimentos técnicos demonstrados

A Prova de Conhecimentos será classificada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem as seguintes classificações:

Elevado — 20 valores

Bom — 16 valores

Suficiente — 12 valores

Reduzido — 8 valores

Insuficiente — 4 valores

Referência E

Esta prova terá a forma escrita, individual, com consulta, sendo composta por uma componente de conhecimentos gerais e uma componente de conhecimentos específicos, com uma duração de 60 minutos e versará sobre os seguintes temas:

Tema 1 — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Tema 2 — Regras Técnicas das Instalações Elétricas de Baixa Tensão

Tema 3 — Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Exploração de Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais.

Sugestões Bibliográficas

Tema 1 — Lei n.º 35/2014 de 20 de junho;

Capítulo I — Secção I e secção II

Capítulo V — Secção I, Secção II e Secção III

Capítulo VII — Secção I e Secção II

Tema 2 — Portaria n.º 949-A/2006 de 11 de setembro;

Tema 3 — Portaria n.º 762/2002 de 1 de julho — Capítulo II, Capítulo III e Capítulo IV.

A Prova de Conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20, considerando-se a valoração até às centésimas e será constituída por questões de escolha múltipla.

9.2 — A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil a definir. O Conselho de Administração deliberou que a mesma será efetuada por entidade externa especializada para este efeito.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, 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.

9.3 — A Entrevista Profissional de Seleção, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados entre entrevistador e entrevistado, será classificada através dos classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, res-

petivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final resulta da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos seguintes parâmetros:

Reflexão curricular, experiência profissional e Capacidade de adaptação à função, Motivação, Atitude e Expressão e Fluência verbal.

10 — Caso surjam candidatos nas condições referidas no ponto 12 do presente Aviso, os métodos de seleção consistirão em Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção todos valorados de 0 a 20, com as seguintes ponderações:

Avaliação Curricular — 45 %

Entrevista de Avaliação de Competências — 25 %

Entrevista Profissional de Seleção — 30 %

A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, efetuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (45 \%) + EAC (25 \%) + EPS (30 \%)$$

10.1 — A Avaliação Curricular que visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adotará a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(2HA + 3FP + 3EP + 2AD)}{10}$$

Em que

HL = Habilitações Literárias (certificados pela entidades competentes);

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 (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas);

AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos dois últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

10.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências visará obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será classificada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O Conselho de Administração deliberou que a mesma será efetuada por um técnico da Câmara Municipal de Peniche habilitado para o efeito.

11 — Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de seleção serão aplicados faseadamente nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

12 — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal, poderão exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção. Para tanto, poderão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de seleção de prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

13 — O Júri será composto pelos seguintes membros:

Referência A

Presidente: Margarida Paula Rosado Marques Almodôvar

1.º Vogal: Josselene Nunes Teodoro

2.º Vogal: Herménia Cristina de Sousa Coelho;

1.º Vogal Suplente: Márcia Maria Vagos dos Reis

2.º Vogal Suplente: Marta Helena Correia

Referência B

Presidente: António José Ribeiro Soares

1.º Vogal: Margarida Paula Rosado Marques Almodôvar

2.º Vogal: José António Nunes Alexandre

1.º Vogal Suplente: Herménia Cristina de Sousa Coelho;

2.º Vogal Suplente: Marta Helena Correia.

Referência C

Presidente: António José Ribeiro Soares

1.º Vogal: Margarida Paula Rosado Marques Almodôvar

2.º Vogal: Luís Miguel Silva Nicolau

1.º Vogal Suplente: Herménia Cristina de Sousa Coelho;

2.º Vogal Suplente: Marta Helena Correia.

Referência D

Presidente: António José Ribeiro Soares

1.º Vogal: Margarida Paula Rosado Marques Almodôvar

2.º Vogal: Herménia Cristina de Sousa Coelho;

1.º Vogal Suplente: Marta Helena Correia

2.º Vogal Suplente: José António Nunes Alexandre

Referência E

Presidente: António José Ribeiro Soares

1.º Vogal: Margarida Paula Rosado Marques Almodôvar

2.º Vogal: Herménia Cristina de Sousa Coelho;

1.º Vogal Suplente: Marta Helena Correia

2.º Vogal Suplente: Luís Miguel Silva Nicolau

Em caso de ausência ou impedimento dos Presidentes do júri, estes serão substituídos pelos vogais nomeados imediatamente a seguir.

14 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, constam das Atas n.º 1 do Júri do Procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito, nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

15 — Prazo para apresentação de candidaturas: Os interessados deverão, no prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, apresentar a sua candidatura.

16 — Formalização da candidatura: A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do formulário tipo obrigatório, de utilização obrigatória, disponível nos SMAS de Peniche — Serviço de Recursos Humanos ou em www.cm-peniche.pt/smas, e entregue pessoalmente no referido Serviço, mediante a entrega de recibo comprovativo, ou remetido pelo correio registado com aviso de receção, para os Serviços Municipalizados de Peniche, Rua 13 de Infantaria, 19, 2520-256 Peniche. Não se aceitam candidaturas via e-mail. Do formulário tipo deve constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: Identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista).

17 — A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada de fotocópia do bilhete de identidade ou cartão do cidadão e fotocópia do respetivo currículo e, sob pena de exclusão, fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópias de certificados comprovativos da formação e experiência profissional. Os candidatos na situação referida no ponto 12 deverão ainda apresentar, sob pena de exclusão, declaração emitida pelo serviço de origem, da qual conste a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e as avaliações de desempenho obtidas. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de seleção devem efetuar essa menção no requerimento.

18 — Para comprovação dos requisitos referidos no ponto 5 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos.

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

20 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

21 — Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos obrigatórios que deverão acompanhar a candidatura, e anteriormente elencados, determinará a exclusão do procedimento concursal.

22 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

23 — 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 dos Serviços Municipalizados de Peniche e disponibilizada na sua página da internet (www.cm-peniche.pt/smas). Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro. Os candidatos podem pronunciar-se sobre o procedimento através de formulário tipo

obrigatório, facultado no Serviço de Recursos Humanos ou disponível no endereço eletrónico mencionado anteriormente.

24 — A lista dos resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no *Diário da República*, no portal da internet dos SMAS de Peniche e afixada na Secção Administrativa e Financeira, sita na Rua 13 de Infância, 19 em Peniche.

25 — O candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Este deve declarar no requerimento de admissão, 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 supramencionado.

26 — Em cumprimento do disposto no artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, com a redação dada pelo artigo 4.º da Lei n.º 5/2010 de 5 de maio, foi comunicado ao respetivo Centro de Emprego, a abertura do presente procedimento.

27 — Conforme exarado no despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, do Ministro -adjunto, do Ministério da Reforma e da Administração Pública e da Ministra da Igualdade, faz-se constar a seguinte menção: “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

27 de novembro de 2015. — O Presidente do Conselho de Administração, *António José Ferreira Sousa Correia Santos*.

309155303



PARTE I

FUNDAÇÃO CONVENTO DA ORADA — FUNDAÇÃO PARA A SALVAGUARDA E REABILITAÇÃO DO PATRIMÓNIO ARQUITECTÓNICO

Regulamento n.º 838/2015

Nos termos do disposto na alínea g) do artigo 3.º do Decreto-Lei 115/2013, de 7 de agosto, a FCO/Fundação Convento da Orada — Fundação para Salvaguarda e Reabilitação do Património Arquitectónico, Entidade Instituidora da Escola Superior Gallaecia de Ensino Superior Universitário, vem publicar o Regulamento para Atribuição do Certificado de Especialista da Escola Superior Gallaecia (ESG), que revoga o Regulamento 301/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 107, de 3 de junho de 2015.

21 de novembro de 2015. — Membro do Conselho Executivo e Administradora da FCO/Fundação Convento da Orada, *Mariana Rita Alberto Rosado Correia*.

Regulamento para Atribuição do Certificado de Especialista da Escola Superior Gallaecia

O Programa do XIX Governo Constitucional prevê a avaliação da aplicação dos diplomas estruturantes do ensino superior e a sua revisão e melhoria nos aspetos que se revelem deficientes. Entre estes diplomas destaca-se o Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, alterado pelos Decretos-Leis n.ºs 107/2008, de 25 de junho, e 230/2009, de 14 de setembro, que aprova o regime jurídico dos graus e diplomas do ensino superior. Assim, e na sequência da publicação do Decreto-lei 115/2013, de 7 de agosto, que altera o Decreto-Lei n.º 74/2006, de 24 de março, e no seguimento da redação da alínea g) do artigo 3.º, é elaborado o presente Regulamento, no âmbito do Conselho de Direção desta Instituição de Ensino Superior, no uso das competências atribuídas pela alínea u) do artigo 9.º dos Estatutos da ESG, publicados no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 227, de 23 de novembro de 2009. Considerando a importância que este regime pode assumir para a ESG, promovendo a qualidade do ensino, impõe-se aprovar o presente Regulamento que define o processo para atribuição do Certificado de Especialista da ESG.

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

1 — O presente Regulamento define o processo para atribuição do Certificado de Especialista da ESG e aplica-se a todos os pedidos que nesta Instituição sejam apresentados.

Artigo 2.º

Certificado

1 — O Certificado de Especialista da ESG comprova a qualidade e a especial relevância do currículo profissional numa determinada área, para os efeitos previstos no número seguinte.

2 — O Certificado de Especialista da ESG é relevante para efeitos da composição do corpo docente e para a carreira docente do ensino superior, não sendo confundível com, nem se substituindo aos títulos atribuídos pelas associações públicas profissionais.

3 — A ESG atribui o Certificado de Especialista da Instituição nas áreas em que ministra formação, nos termos e condições definidas na Lei e no presente Regulamento.

Artigo 3.º

Atribuição do Certificado de Especialista da ESG

1 — Na sequência da legislação em vigor, pode requerer o Certificado de Especialista quem satisfaça, cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Ser detentor de um grau académico;
- b) Possuir, no mínimo, 10 anos de experiência profissional, com exercício efetivo durante, pelo menos, 5 anos dos últimos 10 anos;
- c) Ser detentor de um currículo profissional de qualidade e relevância comprovadas.

2 — No caso de satisfação cumulativa das condições supra mencionadas, é atribuído o Certificado de Especialista da ESG ao candidato, após apreciação e discussão dos elementos submetidos pelo candidato e esclarecimentos realizados em Provas Públicas.

Artigo 4.º

Provas

1 — As provas para a atribuição do Certificado de Especialista da ESG são públicas e constituídas por:

- a) Apreciação e discussão do currículo profissional do candidato;
- b) Apresentação, apreciação crítica e discussão de um trabalho de natureza profissional, no âmbito da área em que são prestadas as provas, preferencialmente sobre um trabalho ou obra constante do seu currículo profissional.

Artigo 5.º

Área das provas

1 — As provas podem ser requeridas numa das áreas definidas na Classificação Nacional das Áreas de Educação e Formação previstas na Portaria 256/2005, de 16 de março, ou outra área que corresponda a uma das áreas de formação dos ciclos de estudos da ESG.

Artigo 6.º

Instrução do Processo

1 — Os candidatos à realização das provas de atribuição do Certificado de Especialista da ESG devem apresentar um requerimento nesse sentido, dirigido ao Presidente do Conselho Científico da ESG.