

de 6 de abril, torna-se público que as listas unitárias de ordenação final dos procedimentos concursais de regularização de vínculos precários para preenchimento de postos de trabalho, Código da Oferta ref. A (1 vaga): OE201805/0414: carreira e categoria de Assistente Técnico e ref. C (2 vagas): OE201805/0416: carreira e categoria de Assistente Operacional, foram homologadas em reunião de Órgão Executivo no dia 20 de julho de 2018, encontrando-se publicitadas em local visível e público das instalações da Freguesia. Relativamente à ref. B (1 vaga): OE201805/0415: carreira e categoria de Assistente Operacional, informa-se que o concurso ficou deserto, em virtude de não existirem candidatos aprovados

31 de agosto de 2018. — O Presidente da União das Freguesias de Ereira e Lapa, *João Hercúlo Fernandes Nunes*.

311624086

FREGUESIA DE REQUEIXO, NOSSA SENHORA DE FÁTIMA E NARIZ

Aviso n.º 12921/2018

Homologação da lista unitária de ordenação final do procedimento concursal no âmbito do programa de regularização extraordinária dos trabalhadores com vínculos precários

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º do anexo da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, torna-se público que a lista unitária de ordenação final, relativa ao procedimento concursal comum para ocupação de dois postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional/Assistente Operacional, na modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, aberto no âmbito do programa de regularização extraordinária dos trabalhadores com vínculos precários, criado pela Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, e publicitado na Bolsa de Emprego Público — Código: OE201805/0147; 2 vagas — foi homologada em reunião de Órgão Executivo no dia 13 de agosto de 2018. A referida lista encontra-se publicitada em local visível e público nas instalações da sede da Junta de Freguesia de Requeixo, Nossa Senhora de Fátima e Nariz (Rua da Igreja, n.º 40 — 3810-744 Nossa Senhora de Fátima) e página eletrónica (<http://www.uniao-rfn.pt/>).

25 de agosto de 2018. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Antero Marques dos Santos*.

311609514

FREGUESIA DE SOALHÃES

Aviso n.º 12922/2018

Homologação da lista unitária de ordenação final do procedimento concursal no âmbito do programa de regularização extraordinária dos trabalhadores com vínculos precários

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º do anexo da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, torna-se público que a lista unitária de ordenação final, relativa ao procedimento concursal comum para ocupação de três postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional/Assistente Operacional, na modalidade de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, aberto no âmbito do programa de regularização extraordinária dos trabalhadores com vínculos precários, criado pela Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, e publicitado na Bolsa de Emprego Público — Código: OE201801/0602; 3 vagas — foi homologada em reunião de Órgão Executivo no dia 20 de agosto de 2018. A referida lista encontra-se publicitada em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia de Soalhães (Avenida da Igreja 4630-609 Soalhães) e página eletrónica (jfsolahes.pt).

23 de agosto de 2018. — O Presidente da Junta de Freguesia, *António Adão da Silveira Monteiro*.

311603966

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE TRANSPORTES URBANOS DE COIMBRA

Aviso n.º 12923/2018

Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 33.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP),

aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a 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, que por deliberação do Conselho de Administração de 04 de maio de 2018, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de um posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior (área funcional de Engenharia Eletrotécnica), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra.

1 — Para os efeitos previstos no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento que permitam satisfazer a presente necessidade de recrutamento, nem nos Serviços Municipalizados nem na Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, conforme comunicação efetuada por aquela entidade, em 02/05/2018.

2 — Conforme solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, devidamente homologada pelo Exmo. Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, a Administração Local não é obrigada a consultar o INA, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

3 — Legislação aplicável: Portaria n.º 83-A/2009, de 6 de abril, com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2018).

4 — Âmbito do Recrutamento: Nos termos previstos no n.º 5 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento deverá ser feito, a título excecional, de entre trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, ou sem vínculo de emprego público, com base nos seguintes fundamentos:

A improbabilidade de ocupação do posto de trabalho a concurso por trabalhador detentor de um vínculo de emprego público, considerando a área de atividade e, consequentemente a especificidade das funções a desempenhar — caso surjam candidatos detentores de vínculo, os mesmos terão prioridade legal no recrutamento;

A imperiosa necessidade de promover com urgência, o preenchimento do posto de trabalho em causa, decorre de estarem em curso procedimentos para a aquisição de veículos elétricos a baterias das mais recentes tecnologias e consequentemente importa reforçar os SMTUC com pessoal especializado nesta área. Acresce ainda informar que um dos Técnicos Superiores na área de eletrotécnica existentes no mapa de pessoal, se aposente a curto prazo.

Que a celeridade e a economia de meios se impõem no universo da Administração Pública, a qual deve estar dotada de trabalhadores suficientes com vista à prossecução das suas atribuições;

Em obediência aos princípios da racionalização, da eficácia e eficiência que devem presidir à atividade destes Serviços e no relevante interesse público no recrutamento.

4.1 — Nos termos previstos na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, o recrutamento efetuar-se-á pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

5 — Local de Trabalho: Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra/Divisão de Serviços de Produção.

6 — Prazo de validade: nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da respetiva lista unitária de ordenação final (reserva de recrutamento interna).

7 — Posição Remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que se mantém em vigor, por força do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017 (LOE2018). A posição remuneratória de referência será a correspondente à 2.ª posição remuneratória da carreira/categoria de assistente operacional e ao nível 15 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde atualmente o valor de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos).

8 — Caracterização do Posto de Trabalho: Funções consultivas, de estudo, de gestão de procedimentos, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de informações, pareceres e atividades conducentes à definição e concretização das políticas dos SMTUC.

9 — Requisitos de Admissão

9.1 — Requisitos Gerais: Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite

para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Requisitos Habilitacionais: Licenciatura em Engenharia Electrotécnica, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, nos seguintes termos.

Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

9.3 — Outros requisitos de recrutamento — Podem ainda candidatar-se ao procedimento em causa, nos termos da alínea a) a d) do n.º 1 do artigo 35.º da LTFP:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- c) Trabalhadores integrados em outras carreiras, desde que detenham os requisitos para ingresso na carreira/categoria;
- d) Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.

9.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal destes Serviços Municipalizados, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9.5 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas.

10 — Forma e prazo de apresentação de candidaturas:

10.1 — As candidaturas devem ser formalizadas em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial (www.smtuc.pt), podendo ser entregue pessoalmente na Secção de Expediente Documentação e Arquivo ou na Secção de Recursos Humanos, sitas na Guarda Inglesa — Apartado 5015 — 3041-951 Coimbra, das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 17.30h, ou por carta registada para a mesma morada, endereçada ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra, devendo a sua expedição ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas, findo o qual não serão as mesmas consideradas.

10.2 — Não são admitidas candidaturas formalizadas em suporte eletrónico.

10.3 — O requerimento de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- b) Currículo profissional detalhado e atualizado;
- c) Declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público estabelecida, bem como da carreira/categoria de que seja titular e da atividade que executa e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida;
- d) Caso um dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos seja a Avaliação Curricular, deverão ser ainda apresentados documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais (onde constem inequivocamente as funções/atividades exercidas, bem como a duração das mesmas), detidas pelo candidato, bem como, da avaliação de desempenho exigida — expressão quantitativa (a ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada através de documento, emitido pelo respetivo serviço, comprovativo de tal facto);
- e) Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de *curriculum vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos

comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

f) Os candidatos com deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %), que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidata, devem 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.

10.4 — A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas a) a c) do ponto 10.3, até ao fim do prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, deverá determinar a exclusão dos candidatos, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria.

10.5 — Só serão considerados, para efeitos da aplicação dos métodos de seleção, os documentos comprovativos da formação e da experiência profissionais referidos na alínea d) do ponto 10.3, desde que os mesmos sejam entregues até ao fim do prazo estabelecido para a apresentação de candidaturas.

10.6 — Aos candidatos que exerçam funções nestes Serviços Municipalizados é dispensada a apresentação do documento indicado na alínea c) do ponto 8.3, bem como dos documentos comprovativos dos factos constantes do *curriculum vitae*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

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

10.8 — Quando se trate de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, cuja candidatura tenha sido apresentada apenas pela entidade gestora da mobilidade, o Júri deverá conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos, nos termos previstos nos n.ºs 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria.

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

11 — Métodos de Seleção — Considerando o estatuído no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

11.1 — Critérios gerais (nos termos previstos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP): Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

a) A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, as quais se traduzem na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova de conhecimentos terá a natureza teórica, será efetuada de forma escrita individualmente em suporte de papel e será constituída por questões com resposta de escolha múltipla versando sobre os temas abaixo discriminados:

Raciocínio lógico e matemático;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

Eletrotécnica;

Troleicarros dos SMTUC (documento técnico a disponibilizar aos candidatos no ato de candidatura através de descarregamento de cópia em “pendrive”, disponibilizada pelo candidato, ou enviado por e-mail.

A prova terá uma duração de 60 minutos, não sendo permitido o uso de dispositivos eletrónicos, incluindo telemóvel, com exceção de calculadora. Será permitida apenas a consulta da legislação indicada, em formato de papel, não anotada, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo autorizada a troca de papel ou legislação entre candidatos.

b) A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos em função das exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e comunicado aos candidatos aquando da notificação da data desta prova.

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.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo considerados os seguintes aspetos a avaliar: Apresentação; Motivação para a função; Capacidade de expressão e de comunicação; Ponderação e calma.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:

- Valoração Final > 16 e ≤ 20 valores — 20 (Elevado);
- Valoração Final > 12 e ≤ 16 valores — 16 (Bom);
- Valoração Final > 9,5 e ≤ 12 valores — 12 (Suficiente);
- Valoração Final > 4 e ≤ 9,5 valores — 8 (Reduzido);
- Valoração Final ≥ 0 e ≤ 4 valores — 4 (Insuficiente).

d) A classificação final será apurada nos seguintes termos:

$$\text{Classificação Final} = 0,4 \text{ PC} + 0,3 \text{ AP} + 0,3 \text{ EPS}$$

11.2 — Critérios específicos — nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigos 6.º e 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, os candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem ou, no caso 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 para cuja ocupação este procedimento foi publicitado, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que se lhes serão aplicados os métodos descritos nos critérios gerais, acima mencionados):

a) A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho.

Na avaliação curricular serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os abaixo discriminados e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada, em resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{Avaliação Curricular} = (\text{HL} + \text{FP} + 2 \cdot \text{EP} + \text{AVD})/05$$

sendo:

HL = Habilitações Literárias:

- Licenciatura em Engenharia Eletrotécnica — 16 valores;
- Mestrado — 18 valores;
- Doutoramento — 20 valores.

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

FP = Formação Profissional:

- Cursos com duração ≤ 7 horas — 1 valor;
- Cursos com duração > 7 horas e ≤ 21 horas — 2 valores;
- Cursos com duração > 21 horas e ≤ 35 horas — 3 valores;
- Cursos com duração > 35 horas — 4 valores.

Neste parâmetro, apenas serão considerados os cursos de formação na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

EP = Experiência Profissional:

- ≤ 6 meses — 04 valores;
- > 6 meses e ≤ 12 meses — 08 valores;
- > 12 meses e ≤ 18 meses — 12 valores;
- > 18 meses e ≤ 24 meses — 16 valores;
- > 24 meses — 20 valores.

Neste parâmetro apenas será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, que se encontre devidamente comprovado.

AVD = Avaliação de Desempenho

Neste parâmetro será considerada a avaliação de desempenho ou a classificação de serviço relativa aos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

A nota obtida em cada ano na avaliação de desempenho ou na classificação de serviço será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da multiplicação do respetivo valor por 2 ou por 4, consoante a escala de avaliação seja de 0 a 10 valores ou de 0 a 5 valores, respetivamente.

Sendo o resultado da avaliação relativa a este parâmetro obtido pela seguinte fórmula:

$$\frac{\sum \text{da nota de cada ano na escala de 0 a 20 valores}}{3}$$

A ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, exige a apresentação de declaração emitida pelo respetivo serviço de origem, comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação no período em causa. Neste caso, o júri suprirá a ausência de classificação mediante a atribuição de 2,5 pontos por cada ano não avaliado.

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

A entrevista de avaliação de competências será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito, ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização desse método, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com a caracterização dos postos de trabalho.

Atendendo à caracterização dos postos de trabalho, as competências que se pretendem avaliar são as seguintes:

Competências Técnicas — Orientação para o serviço público; Adaptação e melhoria contínua; Inovação e qualidade;

Competências Pessoais — Trabalho de equipa e cooperação; Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Competências conceituais ou Conhecimentos Específicos — Conhecimentos especializados e experiência.

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva fundamentação:

Comportamento associado presente nas 6 competências — 20 (Elevado);

Comportamento associado presente em 4/5 competências — 16 (Bom);

Comportamento associado presente em 3 competências — 12 (Suficiente);

Comportamento associado presente em 2 competências — 8 (Reduzido);

Comportamento associado presente em 0/1 competências — 4 (Insuficiente);

c) A classificação final (CF) será também feita numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = (0,6 \times \text{AC} + 0,4 \text{ EAC}).$$

12 — Em situações de igualdade de classificação decorrente da aplicação das fórmulas de classificação final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Subsistindo o empate, considera-se o tempo de experiência profissional relativamente ao desenvolvimento de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho, sendo dada preferência ao candidato que tiver mais tempo de experiência profissional.

No entanto, se após aplicação destes critérios de desempate, subsistir o empate em relação a alguns candidatos, será dada preferência:

Ao candidato que tiver um nível académico superior;

Subsistindo o empate, pela antiguidade das habilitações literárias, sendo dada preferência ao candidato que tiver concluído o último nível académico há mais tempo;

Subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade.

13 — Considerando a faculdade prevista no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada.

14 — Nos termos previstos nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante da publicitação, sendo valorados de acordo com o definido no artigo, e excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

15 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale a desistência do concurso, e serão excluídos do procedimento.

16 — A ordenação final dos candidatos é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

17 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da ata da reunião do júri do respetivo procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

18 — Composição do Júri:

Presidente — Joaquim Alfredo Palpita Peixinho, Técnico Superior Vogais Efetivos — Óscar Carvalho Pinto Carneiro, Chefe de Divisão de Serviços de Produção, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Sandra Isabel Gonçalves Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira

Vogais Suplentes — José Manuel Santos Junqueiro Galas, Técnico Superior e Rui Pedro dos Santos Pimentel, Técnico Superior.

19 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do referido artigo 30.º para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir deverão ser feitas através do formulário tipo aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, do Ministério de Estado e das Finanças, publicado na 2.ª série do *Diário da República*

n.º 89, de 8 de maio, que estará disponível no site oficial destes Serviços. (www.smtuc.pt) em SMTUC/Documentos/Outros Documentos.

20 — Os candidatos admitidos serão convocados, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

21 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, no site dos Serviços Municipalizados de Transportes Urbanos de Coimbra (www.smtuc.pt), bem como remetida a cada concorrente por ofício registado, após aplicação dos métodos de seleção.

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

23 — Aos candidatos com deficiência é garantido o cumprimento dos direitos estipulados no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

24 — Período Experimental

24.1 — O regime aplicável ao período experimental obedecerá ao estabelecido no art.º 45.º e seguintes da LTFP.

24.2 — O Júri responsável pelo acompanhamento e avaliação do período experimental terá a mesma composição do Júri do concurso, devendo o mesmo analisar e propor para aprovação, as regras a observar na respetiva avaliação.

27 de agosto de 2018. — A Vogal do Conselho de Administração, *Regina Helena Lopes Dias Bento*.

311610089



PARTE J1

MUNICÍPIO DO BOMBARRAL

Aviso n.º 12924/2018

Concurso para provimento de cargos de direção intermédia de 2.º e 3.º graus

Nos termos do n.º 2 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, no seguimento do meu Despacho n.º 34/2018, e na sequência das deliberações da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal de 5 e 22 de junho de 2018, respetivamente, o Município do Bombarral vai proceder à abertura dos procedimentos abaixo indicados, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República* e na Bolsa de Emprego Público.

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe da Divisão do Potencial Humano e Administração Geral;

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, Chefe da Divisão de Obras e Planeamento Urbanístico;

Procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 3.º grau, Chefe da Unidade Orgânica de Gestão Financeira.

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

20 de agosto de 2018. — O Presidente da Câmara, *Ricardo Fernandes*, Dr.

31160603

MUNICÍPIO DE LOULÉ

Aviso n.º 12925/2018

Procedimentos concursais de seleção para provimento de cargos de direção intermédia de 3.º grau

Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, adaptada à Administração Local através da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, faz-se público que, por meus despachos de 24 de maio de 2018, se encontram abertos pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do 1.º dia útil da publicitação na Bolsa de Emprego Público (BEP) procedimentos concursais de seleção para provimento, em regime de comissão de serviço, nos cargos de direção intermédia de 3.º grau, a seguir identificados:

Chefe da Unidade Operacional de Adaptação às Alterações Climáticas
Chefe da Unidade Operacional de Apoio à Construção e Manutenção de Vias Municipais

Chefe da Unidade Operacional de Educação Ambiental
Chefe da Unidade Operacional de Gestão de Equipamentos Escolares
Chefe da Unidade Operacional de Promoção da Cidadania e Cidade Educadora

Chefe da Unidade Operacional de Segurança e Saúde no Trabalho
Chefe de Gabinete de Organização de Eventos (equiparado a dirigente intermédio de 3.º grau)

Os respetivos júris foram aprovados na continuação da sessão ordinária da Assembleia Municipal, realizada em 15 de maio de 2018, sob proposta aprovada em reunião da Câmara Municipal de 21 de março de 2018, de acordo com o artigo 13.º da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e outras informações de interesse para apresentação de candidatura aos referidos procedimentos con-