

**FREGUESIA DE VILA NOVA DA RAINHA****Aviso (extrato) n.º 4639/2018**

Para os devidos efeitos e de acordo com artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, com Paulo Alexandre Pereira Carvalho, a partir de 1 de abril de 2018, na carreira e categoria de Assistente Operacional com a remuneração de 580€, a que corresponde a 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 1.

22 de março de 2018. — O Presidente da Freguesia, *Mário Jorge Soares Parruca*.

311225606

**SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS  
DA CÂMARA MUNICIPAL DE ABRANTES****Aviso n.º 4640/2018**

1 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, no n.º 1 do artigo 19.º e na alínea *a*) do artigo 3.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04 e, por despachos do Presidente do Conselho de Administração de 2017/12/28 e 2018/02/06, torna-se público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria 83-A/2009, de 22/01, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação dos seguintes postos de trabalho previstos e não ocupados do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Abrantes:

Ref. A — 1 posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior — área funcional de Engenharia do Ambiente;

Ref. B — 1 posto de trabalho — carreira e categoria de Técnico Superior — área funcional de Recursos Humanos.

2 — Para os efeitos previstos no n.º 1, do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, declara-se não estarem constituídas reservas do Município de Abrantes e que não foi efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Abrantes de Recrutamento (ECCRC), uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta

3 — O Município de Abrantes encontra -se dispensado de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, conforme solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20/06 e seu Anexo (adiante designada por LTFP), na sua atual redação; DL 209/2009, de 3/09, Código do Procedimento Administrativo e Portaria 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação (adiante designada Portaria).

5 — Caracterização dos postos de trabalho em função da atribuição, competência ou atividade:

Ref. A:

Analisar, estudar e emitir pareceres numa perspetiva macroscópica, sistemática, integrada nos assuntos que lhe são submetidos, para tratamento à luz das ciências do ambiente; Colaborar na implementação/manutenção do Sistema de Gestão da Segurança da Água (PSA); Acompanhar e fiscalizar o contrato de concessão das águas residuais urbanas do concelho de Abrantes; Exercer as atividades inerentes a técnico superior de higiene e segurança no trabalho, no âmbito das habilitações académicas que detenha; Emitir pareceres em processos de licenciamento; Propor medidas e soluções técnicas no âmbito da manutenção do sistema de gestão patrimonial de infraestruturas; Propor a adequação em função de novos ou da atualização de normativos legais e colaborar na manutenção do sistema integrado de qualidade, ambiente e segurança e saúde no trabalho; Propor a adequação em função de novos ou da atualização de normativos relativos ao sistema de gestão da segurança da água; Elaborar propostas fundamentadas de solução de problemas concretos da área ambiental; Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidos por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.

Ref. B:

Enquadra-se na área de atuação da Divisão Administrativa e Financeira, competindo-lhe exercer funções consultivas, de estudo, planeamento e execução das atividades especializadas em gestão de Recursos Humanos, nomeadamente:

Acompanhar, informar e apoiar tecnicamente os procedimentos referentes aos processos de recrutamento e seleção de pessoal; Efetuar a gestão da medicina ocupacional; Organizar os processos de acidentes de trabalho; Colaborar na elaboração do plano de formação e acompanhar a sua execução; Colaborar na elaboração do Balanço Social; Preparar e organizar elementos e indicadores necessários à preparação de outros instrumentos de análise de Recursos Humanos; Colaborar no processamento mensal de vencimentos e outros abonos; Manter atualizado os processos individuais dos trabalhadores; Informar da legislação em vigor e respetiva aplicação na área de Recursos Humanos; Executar as demais tarefas que lhe sejam determinadas por decisão superior.

5.1 — A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06.

5.2 — Prazo de validade — O procedimento é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para as vagas que eventualmente se venham a verificar, de acordo com o disposto no artigo 40.º da Portaria.

6 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20/06 e seu Anexo (adiante designada por LTFP); DL 209/2009, de 3/09, na sua atual redação e Portaria 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação (adiante designada Portaria).

7 — Local de trabalho: Concelho de Abrantes.

8 — Requisitos gerais de admissão:

- a*) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b*) 18 anos de idade completos;
- c*) Não inibição para o exercício das funções;
- d*) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e*) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Requisitos específicos de admissão:

Refª A — Habilitações Académicas e Profissionais: Licenciatura em Engenharia do Ambiente, e inscrição ativa na Ordem dos Engenheiros ou na Ordem dos Engenheiros Técnicos sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. Formação profissional em Higiene e Segurança no Trabalho, nível V. Formação profissional no âmbito da Qualidade, Ambiente, e de Sistemas de Abastecimento de Água e Saneamento (preferencial).

Refª B — Habilitações Académicas e Profissionais: Licenciatura em Recursos Humanos, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.2 — Âmbito do recrutamento — Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 junho, o recrutamento destina-se apenas a candidatos detentores de prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Tendo em conta o n.º 4 do mesmo artigo e considerando os princípios constitucionais de economia, eficácia e eficiência da gestão da Administração Pública, por meu despacho de 2018/02/19, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou indeterminável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conjugado com a alínea *g*) n.º 3, do artigo 19.º, da Portaria.

8.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste órgão para cuja ocupação se publica o procedimento.

9 — Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na Secção de Recursos Humanos e no site oficial dos Serviços Municipalizados ([www.smabrant.es](http://www.smabrant.es)) remetido pelo correio até ao termo do prazo fixado, aos Serviços Municipalizados de Abrantes, Via Industrial 1, lote 65, 2200-480 Abrantes, sob registo e aviso de receção ou entregues pessoalmente na secção de Recursos Humanos dos Serviços

Municipalizados de Abrantes. Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

9.1 — Os requerimentos deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações académicas
- b) Currículo profissional detalhado e atualizado, datado e assinado, dele devendo constar as habilitações literárias e a experiência profissional, designadamente, as funções que exerce e exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida em matéria de relacionada com a área funcional do posto de trabalho, com indicação expressa das entidades promotoras, duração e datas;
- c) Fotocópias simples dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito;
- d) 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 previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da respetiva posição e nível remuneratório, descrição da atividade que executa, assim como a avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 anos.

9.2 — O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do requerimento por parte dos candidatos é motivo de exclusão. Serão ainda excluídos dos procedimentos os candidatos que não reúnam os requisitos acima estabelecidos.

9.3 — A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

10 — Métodos de seleção: nos presentes recrutamentos de seleção serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios referidos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

A) Os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a executarem atividades diferentes das publicitadas, bem como os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente constituída, terão que realizar os seguintes métodos de seleção:

- Prova de conhecimentos;
- Avaliação psicológica
- Entrevista profissional de seleção.

B) Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da mesma categoria e, se colocados em situação de mobilidade especial exercerem por último, atividades idênticas às publicitadas ou, com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que exercem funções idênticas às publicitadas, ser-lhe-ão aplicados, caso não optem pelos métodos anteriores, os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação curricular,
- Entrevista de avaliação de competências

10.1 — Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos — a prova de conhecimentos, visando avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso, será escrita, sendo realizada com consulta revestindo a natureza teórica, com a duração máxima de 90 minutos, valorada de 0 a 20 valores incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionada com as exigências da função, versando essencialmente os seguintes temas:

Ref.ª A:

Lei n.º 11/87, de 7/04, na atual redação; Lei n.º 58/2005, de 29/12; Decreto-Lei n.º 226-A/2007, 31/05; Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23/08; Decreto-Lei n.º 236/98, de 1/08; Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27/08; Decreto-Lei n.º 261/2003, de 21/10; Decreto-Lei n.º 152/97, de 19/06 na atual redação; Decreto-Lei n.º 149/2004, de 22/06; Decreto-Lei n.º 198/2008, de 8/10; Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5/09; Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12/03; Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29/10; Portaria 762/2002, de 1/07.

Ref.ª B:

Constituição da República Portuguesa, na atual redação; Lei n.º 169/99, de 18/09, na atual redação; Lei n.º 75/2013, de 12/09, na atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na atual redação; Lei n.º 7/2009, de 12/02, na atual redação, e Lei 66-B/2007, de 28/12, na atual redação e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04/09; Portaria 83-A/2009 de

22/01, na sua atual redação; Lei n.º 4/2009, de 29/01, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 503/99, de 20/11; Lei n.º 2/2004 de 15/01, na sua atual redação e Lei n.º 49/2012, de 29/08, que adapta a Lei n.º 2/2004 à Administração Local.

10.2 — 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

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 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.

10.3 — A entrevista profissional de seleção 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, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.4 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o critério:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

sendo:

HA — habilitações académicas, onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigida à candidatura: 18 valores;  
Habilitações académicas de grau superior exigida à candidatura: 20 valores.

FP — formação profissional, sendo ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Para valorização do parâmetro da formação profissional, na área funcional, são considerados os seguintes critérios:

- a) Seminários, colóquios, congressos, encontros profissionais — cada 0,5 valores;
- b) Ações ou módulos de formação, com duração até 14 horas — 1 valor cada;
- c) Ações ou módulos de formação, com duração compreendida entre 15 e trinta e cinco — 2 valores cada;
- d) Ações ou módulos de formação, com duração superior a 35 horas — 3 valores cada;

Só serão avaliados os seminários, colóquios, ações ou módulos de formação, dos quais os candidatos apresentem certificado comprovativo. Nos certificados comprovativos apresentados em que não conste a descrição e ou a referência à duração do curso ou ação, esse será avaliado com uma participação equivalente a 14 horas.

EP — experiência profissional, sendo ponderado o desempenho efetivo de funções na área da atividade inerente ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência 0 valores;
- Até 2 anos — 10 valores;
- De 3 a 6 anos — 15 valores;
- Mais de 6 anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD — avaliação do desempenho, relativo ao último período não superior a três anos em que o candidato cumpriu ou executou tare-

fas, competências ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

- Sem avaliação/Desempenho inadequado — 0 valores;
- Desempenho adequado — 15 valores;
- Desempenho relevante — 17 valores;
- Desempenho excelente — 20 valores.

10.5 — 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. 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 corresponde respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.6 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria.

11 — Ponderação e sistema de valoração final dos métodos de seleção — a classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

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

ou

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

em que

- CF = Classificação final
- PC = Prova de Conhecimentos
- AP = Avaliação Psicológica
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção
- AC = Avaliação Curricular
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

12 — O júri do concurso terá a seguinte composição:

Ref.ª A:

Presidente: Mariz Alves Marques, Chefe da Divisão de Obras e Exploração;

Vogais efetivos: Sandra Isabel Catarino Rodrigues, Técnica Superior e Paulo Fernando da Costa Apura, Técnico Superior

Vogais suplentes: Alice João Prates Carvalho Vedor, Técnico Superior e João Manuel Pinto Carvalho Serejo, Técnico Superior;

Ref.ª B:

Presidente: Luís António Fernandes Salgueiro, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira;

Vogais efetivos: Inês Maria Dias Roseiro, Técnica Superior e Carla Margarida Pires Sinta Dias Lopes Balasteiro, Técnico Superior

Vogais suplentes: Alice João Prates Carvalho Vedor, Técnico Superior e João Manuel Pinto Carvalho Serejo, Técnico Superior;

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.

13 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 — Direito de participação — No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, nos termos do estabelecidos no Código do procedimento Administrativo, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário, que se encontra disponível na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Abrantes ([www.smabrant.es.pt](http://www.smabrant.es.pt)) ou no setor de Recursos Humanos.

15 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Abrantes e por extrato num jornal de expansão nacional, no prazo de 3 dias úteis contados da mesma data.

16 — 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 nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

17 — Quota de emprego — atendendo ao número de lugares do posto de trabalho, não foi fixada quota para portadores de deficiência, aplicando-se o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02.

Os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

18 — 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.

19 de março de 2018. — O Presidente do Conselho de Administração,  
*Manuel Jorge Séneca Luz Valamatos dos Reis.*

311227218

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE TRANSPORTES COLETIVOS DO BARREIRO

### Aviso n.º 4641/2018

Para os devidos efeitos torna-se público que, por deliberação n.º 27 do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Transportes Coletivos do Barreiro de 02 de março de 2018, foi autorizada a consolidação de mobilidade intercarreiras na categoria de Encarregado Operacional da carreira de Assistente Operacional, dos trabalhadores Damião Joaquim Monteiro Álvaro, Mário António Portinha Gonçalves e Rui Pedro Ferreira Pereira com efeito a 01 de março 2018.

O posicionamento remuneratório correspondente à 2.ª posição, nível 9 da tabela remuneratória única para Damião Joaquim Monteiro Álvaro e Mário António Portinha Gonçalves, e para Rui Pedro Ferreira Pereira corresponde a 1.ª posição, nível 8 da tabela remuneratória única.

22 de março de 2018. — O Presidente do Conselho de Administração,  
*Frederico Costa Rosa.*

311225833



## PARTE I

### COFAC — COOPERATIVA DE FORMAÇÃO E ANIMAÇÃO CULTURAL, C. R. L.

#### Regulamento n.º 214/2018

Nos termos do n.º 3, do artigo 14.º do Decreto-Lei n.º 64/2006, de 21 de março, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 113/2014, de 16 de julho,

Manda o Presidente da Direção da entidade instituidora do Instituto Superior Manuel Teixeira Gomes (ISMAT) que se publique a alteração do Regulamento n.º 156/2014, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 11 de abril de 2014, das Provas de Admissão para Maiores de 23 Anos, nos termos constantes do anexo ao presente despacho.

22 de março de 2018. — O Presidente da Direção, *Manuel Almeida Damásio.*