

15.1 — Prova de conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A valoração deste método de seleção é de 45 %, terá natureza prática, duração não superior a 45 minutos, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos terá a natureza prática, e consistirá na realização das seguintes tarefas:

Abertura e fechamento manual de uma sepultura, sendo avaliados a destreza no manuseamento das ferramentas, a rapidez de execução e a perfeição final do trabalho.

15.2 — A avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competência 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 valoração deste método de seleção é a que consta do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

15.3 — 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. A valoração deste método de seleção é a que consta do n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

16 — Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos da LGTFP, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, na sua atual redação:

- a) Avaliação Curricular — (AC)
- b) Entrevista de Avaliação de Competências — (EAC)
- c) Entrevista Profissional de Seleção- (EPS)

16.1 — 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 avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente, os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. É expressa numa escala 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a ponderar.

16.2 — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função.

16.3 — 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.

17 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal 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 e determinada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45 \%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

Sendo:

- OF = Ordenação Final
- PC = Prova de Conhecimentos
- AC = Avaliação Curricular
- AP = Avaliação Psicológica
- EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
- EPS = Entrevista Profissional de Seleção

18 — A ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, será facultada aos candidatos quando solicitada, nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

19 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a

9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte, nos termos do disposto no n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

20 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

21 — Composição do Júri:

Presidente: Acácio José de Jesus Peres, Chefe da Divisão de Apoio Operacional, Obras, Águas e Saneamento

1.º vogal efetivo: António Jorge Tavares Pacheco Viana, Técnico Superior

2.º vogal efetivo: Nélia do Carmo Regouga Campino, Assistente Técnica

1.º vogal suplente: Inácio António Lopes, Assistente Operacional

2.º vogal suplente: Carlos Eduardo Lopes Sampaio, Técnico Superior

O Presidente do júri será substituído pelo 1.º Vogal Efetivo nas suas faltas e impedimentos.

22 — Exclusão e notificação de candidatos:

22.1 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

22.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos do artigo 32.º do mesmo diploma legal.

22.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada na sua página eletrónica.

22.4 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

23 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município de Montemor-o-Novo e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo, ainda, publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

24 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, 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 do Município de Montemor-o-Novo, por extrato, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, também por extrato, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

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

7 de janeiro de 2019. — A Presidente da Câmara Municipal, *Hortênsia dos Anjos Chegado Menino*.

311968248

MUNICÍPIO DE MONTEMOR-O-VELHO

Aviso n.º 1199/2019

Procedimentos concursais comuns para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para dois postos de trabalho de Assistente Operacional para a DAOM/UCIL.

1 — Nos termos do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (adiante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por meu Despacho n.º 46-PR/2018, de 17.12.2018 e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal de 29.10.2018, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicitação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página eletrónica do Município de Montemor-o-Velho, em www.cm-montemorvelho.pt, dois procedimentos concursais para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de dois postos

de trabalho previstos, e não ocupados, no Mapa de Pessoal do Município de Montemor-o-Velho, que a seguir se elencam:

Referência A: um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (Pedreiro) a afetar à Divisão de Ambiente e Obras Municipais/Unidade Orgânica de Infraestruturas e Logística.

Referência B: um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional (Calceteiro) a afetar à Divisão de Ambiente e Obras Municipais/Unidade Orgânica de Infraestruturas e Logística.

2 — Legislação aplicável ao presente procedimento concursal: atual redação da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro (adiante designada por Portaria), alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, atual redação do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 dezembro.

3 — No que concerne ao cumprimento do disposto nos n.º 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria, de acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, “As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”. Nas autarquias locais, o exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação (INA) compete a uma entidade gestora da requalificação, designada de EGRA, relativamente aos processos de reorganização e requalificação de trabalhadores.

4 — Prazo de validade: o concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria.

5 — Local de Trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Montemor-o-Velho, sem prejuízo das deslocações inerentes à função.

6 — Identificação e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, em conformidade com o previsto no Mapa de Pessoal aprovado para 2018:

Referência A: Insere-se no domínio das competências da Unidade e, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, caracteriza-se ainda, resumidamente, por preparar e organizar o trabalho, de acordo com as orientações recebidas, com as especificações técnicas e com as características das tarefas a executar:

Aparelha pedra em grosso;
Executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco;
Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias;
Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples;
Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

Referência B: Insere-se no domínio das competências da Unidade e, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, caracteriza-se ainda, resumidamente, por preparar e organizar o trabalho, de acordo com as orientações recebidas, com as especificações técnicas e com as características das tarefas a executar:

Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária, servindo-se de um “martelo de passeio” (calceteiro) ou camartelo;
Prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detetando previamente eventuais irregularidades) utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água;
Prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o martelo do ofício;

Providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à deteção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto aos lancis a “fiada” da água;

Encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respetivos jeitos do talhe (calhamentos) e percute-as até se “negarem” ou se estabilizarem adequadamente;

Predispõe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas-mestras, configurando ângulos retos;

Preenche com blocos pela forma usual;

Refecha as juntas com areia, calça ou outro material;

Talha pedras para encaixes utilizando a marreta adequada;

Adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respetiva justaposição, fraturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

7 — Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LTFP, sendo a referência para a categoria de Assistente Operacional a posição 1, nível 1, no valor de 580,00€ da Tabela Remuneratória Única, em vigor.

7.1 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória corresponde à remuneração que auferem.

8 — Âmbito de recrutamento:

8.1 — Nos termos do previsto no n.º 5 do artigo 30.º LTFP e em resultado da deliberação da Câmara Municipal de 29.10.2018, o recrutamento é aberto a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

8.2 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

9 — Nível Habitacional: escolaridade obrigatória de acordo com a idade (4.ª classe para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966; 6.º ano de escolaridade para os indivíduos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 e o 9.º ano de escolaridade para os indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981), a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

9.1 — Não há possibilidade de substituição de nível habitacional por formação ou experiência profissional, devendo o candidato reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação da candidatura.

10 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 17.º da LTFP, designadamente:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

10.1 — O candidato deve reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação da candidatura.

10.2 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, previstos no artigo 17.º da LTFP, aquando da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, determina a exclusão do procedimento concursal.

11 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo devidamente datado e assinado, disponível na Subunidade Orgânica de Recursos Humanos do Município de Montemor-o-Velho e em www.cm-montemorvelho.pt, podendo ser entregue pessoalmente na Subunidade Orgânica de Atendimento Municipal, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para a Câmara Municipal de Montemor-o-Velho, Praça da República, 3140-258 Montemor-o-Velho.

11.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12 — O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) *Curriculum Vitae* datado, assinado e 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.

c) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca: a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém; a carreira e categoria, bem como a posição remuneratória detidas; a antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício de atividade que atualmente exerce; a caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa; avaliações de desempenho relativas ao ano de 2012 e aos biénios de 2013/2014, 2015/2016.

13 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

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

15 — Métodos de Seleção: Serão os previstos no artigo 36.º da LTFP conjugada com os artigos 6.º e 7.º da Portaria, complementado pelo método de seleção facultativo — entrevista profissional de seleção, nos seguintes termos:

15.1 — Métodos de seleção a aplicar:

15.1.1 — Prova Oral de Conhecimentos (POC) e Avaliação Psicológica (AP) — métodos de seleção obrigatórios;

15.1.2 — Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — métodos de seleção obrigatórios;

15.1.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método de seleção facultativo.

15.2 — Aos candidatos que não detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares de carreira/categoria diferente das colocadas a concurso, ou estando integrados na mesma carreira/categoria não se encontrem a exercer a atividade/funções caracterizadoras dos postos de trabalho abertos no procedimento; e os titulares de carreira/categoria, em situação de requalificação, não tenham exercido as atividades/funções dos postos de trabalho abertos no procedimento serão aplicados os métodos de seleção referidos no ponto 15.1.1 e 15.1.3 do presente aviso;

15.3 — Aos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que sejam titulares de carreira/categoria para os postos de trabalho para o qual foi aberto o procedimento e se encontrem a cumprir ou a executar as atividades/funções que caracterizam os respetivos postos de trabalho serão aplicados os métodos de seleção referidos no ponto 15.1.2 e 15.1.3, do presente aviso.

Se os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, afastarem, por escrito a aplicação dos respetivos métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção, Prova Oral de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

15.4 — Prova Oral de Conhecimentos (POC), destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem dos conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso. É valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e terá a ponderação de 40 %. A Prova de Conhecimentos será oral, de realização individual, de natureza teórica, específica, composta por perguntas de diretas, terá a duração de 30 minutos (uma única fase), com 5 minutos de tolerância, e versará sobre a capacidade de aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional a concurso. Na apreciação das provas orais o júri tomará especialmente em conta as suas faculdades de exposição e argumentação.

15.5 — Avaliação Psicológica (AP) — destinada a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, 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. É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e terá uma ponderação de 30 %.

15.6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — destinada a 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. Será composta por uma única fase, de realização individual, com a duração máxima de 20 minutos, terá a ponderação de 30 % e valorada 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.

15.7 — Avaliação Curricular (AC) — que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Terá a ponderação de 40 % cujos parâmetros serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores.

15.8 — 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 e incidirá sobre as listas de competências previstas na Portaria n.º 1633/2007, de 31 de dezembro e respetivas carreiras. Terá a ponderação de 30 % e valorada 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.

16 — Valoração dos métodos de seleção — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. Relativamente à Avaliação Psicológica serão excluídos os candidatos que obtenham a menção de “Não Apto” ou de “Reduzido” e “Insuficiente”.

16.1 — A classificação final será expressa nas seguintes fórmulas:

$$OF = POC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final;

POC — Prova Oral de Conhecimentos;

AP — Avaliação Psicológica;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar).

ou

$$OF = AC (40 \%) + EAC (30 \%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF — Ordenação Final;

AC — Avaliação Curricular;

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS — Entrevista Profissional de Seleção (método complementar).

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

16.3 — Em situações de igualdade de classificação decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração final referentes aos critérios gerais ou específicos, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria. 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. 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.

16.4 — Considerando a faculdade prevista no artigo 8.º da Portaria, acima referida, por razões de celeridade e de economia processual, os

métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada, da seguinte forma: aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos do primeiro método de seleção (Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular); aplicação do segundo método de seleção (Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências), e do terceiro método de seleção (Entrevista Profissional de Seleção), apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal até à satisfação das necessidades dos serviços.

16.5 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento 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.

16.6 — 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 e avaliação final de cada método, são facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, conforme alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria.

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

18 — Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria.

19 — Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, através da forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

20 — No âmbito do exercício do direito de participação dos interessados, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário aprovado e disponível no site do Município (www.cm-montemorvelho.pt), e entregue pessoalmente Subunidade Orgânica de Atendimento Municipal, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para a Câmara Municipal de Montemor-o-Velho, Praça da República, 3140-258 Montemor-o-Velho.

21 — 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 Paços do Concelho e disponibilizada na sua página eletrónica.

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação, será afixada em local visível e público das instalações do Município, na respetiva página eletrónica e na 2.ª série do *Diário da República*.

23 — Composição do júri do concurso (referências A e B):

Presidente: Chefe da Divisão de Ambiente e Obras Municipais, Isabel de Jesus Maurício Quinteiro, Eng.ª

Vogais efetivos: Chefe da Unidade Orgânica de Conservação de Infraestruturas e Logística, José António da Costa Pinheiro, Arq. e Técnico Superior, Carlos Alberto Abrantes Borges, Eng.º.

Vogais suplentes: Encarregados Operacionais, José Augusto Forte Fernandes e Vítor Manuel Maurício Bonito Portugal.

Na ausência ou impedimento de um dos membros, a substituição será efetuada por esta mesma ordem.

24 — Aos candidatos com deficiência, comprovada, é-lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nas diferentes referências.

25 — Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

26 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da mesma Portaria, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no DR), na página eletrónica do Município de Montemor-o-Velho e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

27 — Em tudo o que não esteja expressamente previsto no presente aviso, aos procedimentos aplicam-se as disposições contidas na LTFP e na Portaria.

18 de dezembro de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Emílio Augusto Ferreira Torrão*, Dr.

311947933

MUNICÍPIO DE ODEMIRA

Regulamento n.º 81/2019

Projeto de Alteração ao Regulamento de Urbanização e Edificação do Município de Odemira

No uso das competências que se encontram previstas na alínea *g*), do n.º 1 do artigo 25.º, e alínea *k*), n.º 1 do artigo 33.º do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12.09, torna-se público que, em conformidade com o disposto nos artigos 99.º, 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo, se encontra em apreciação pública pelo prazo de 30 dias, a contar da data da publicação no *Diário da República*, o Projeto de Alteração ao Regulamento de Urbanização e Edificação do Município de Odemira, aprovado por unanimidade, em reunião ordinária da Câmara Municipal, realizada no dia 15 de novembro de 2018, e na segunda reunião da sessão ordinária da Assembleia Municipal, realizada no dia 30 de novembro de 2018.

No decurso desse período, o Projeto de Alteração ao Regulamento de Urbanização e Edificação do Município de Odemira, encontra-se disponível para consulta nos serviços de atendimento ao público da Câmara Municipal de Odemira, onde poderá ser consultado todos os dias úteis, das 9:00 às 16:00 horas, bem como no sítio do Município na Internet (www.cm-odemira.pt), devendo quaisquer sugestões, serem formuladas por escrito e dirigidas à Câmara Municipal de Odemira até às 16:00 horas do último dia do prazo acima referido.

17 de dezembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *José Alberto Candeias Guerreiro*.

Projeto de Alteração do Regulamento de Urbanização e Edificação do Município de Odemira (RUEMO)

Artigo 42.º

Instrução dos processos de operações urbanísticas

1 — Salvo as exceções previstas no presente regulamento, a apresentação de todos os elementos instrutórios que constituem os processos de operações urbanísticas, é concretizada em suporte digital de acordo com as Normas Técnicas para Instrução de Processos de Operações Urbanísticas em Formato Digital, estabelecidas no Anexo II.

2 — A submissão do processo completo em formato digital pode ser concretizada pelas seguintes vias:

a) Pela internet, através da plataforma eletrónica própria que estiver em uso pelo município, desde que todos os ficheiros sejam autenticados através de assinatura digital qualificada;

b) Presencialmente, no Balcão Único do município, mediante a transferência dos respetivos ficheiros em suporte digital, quer seja através da entrega de CD, DVD, pen USB, ou outro meio compatível.

3 — Quando se verifique alguma das situações, previstas no artigo 1.º do Anexo II, de impossibilidade de autenticação dos documentos através de assinatura digital qualificada, a submissão do processo apenas pode ser concretizada pela via presencial.

4 — Na fase transitória, identificada no n.º 6 do presente artigo, ou ainda em situações excecionais expressamente determinadas pelo órgão competente, é admissível a submissão do processo completo em papel concretizada presencialmente no Balcão Único do município.

5 — Nas situações previstas no número anterior o processo em papel corresponde à versão original e assinada, que é obrigatoriamente acompanhada por:

a) Um processo completo em formato digital instruído de acordo com o estabelecido nas normas constantes no Anexo II, sendo que é dispensada a assinatura digital qualificada dos ficheiros;

b) As declarações de conformidade, relativas aos projetos, entre os ficheiros entregues em digital e os documentos entregues em papel, de acordo com o modelo de declaração constante no Anexo I.

6 — Consideram-se enquadrados na fase transitória os novos processos submetidos até 31 de agosto de 2019 e os processos em curso à data de 1 de janeiro de 2019.

7 — (*Revogado.*)

8 — (*Revogado.*)

Artigo 44.º

Levantamento topográfico e planta de implantação

1 — [...].

2 — (*Revogado.*)

3 — [...].

4 — [...].