

11.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método será aplicado nos termos do artigo 12.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas, considerando a alínea *h*) do n.º 2, do artigo 22.º da Portaria. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.5 — 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. Este método será valorado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12 — A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o comportem ou na classificação final, conforme o n.º 13 do artigo 18.º da Portaria.

13 — São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual forem notificados.

14 — Notificação e exclusão dos candidatos:

14.1 — Os candidatos admitidos serão notificados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

14.2 — 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 do n.º 3 do artigo 30.º Portaria, para a realização da audiência de interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

15 — O júri do presente procedimento concursal, para ambas as referências, será o seguinte:

Presidente: Sónia Margarida Gaudêncio Lopes Coentro da Silva, Técnica Superior da Câmara Municipal de Tomar;

1.º Vogal Efetivo: Luís Filipe Reis da Conceição Lopes, Coordenador Técnico da Câmara Municipal de Tomar, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Augusto Francisco Azinheira Lopes Ferreira, Técnico Superior dos Serviços Municipalizados de Águas e Saneamento da Câmara Municipal de Tomar;

1.º Vogal Suplente: Maria João Brites da Costa Henriques, Chefe de Divisão da Câmara Municipal de Tomar;

2.º Vogal Suplente: Valéria Neves Marques Joaquim, Assistente Técnica da Câmara Municipal de Tomar.

16 — As atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final serão facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito, nos termos da alínea *j*) do n.º 2 do artigo 22.º da Portaria.

17 — 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 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.

18 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

19 — Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria. Caso, ainda, subsista o empate procede-se ao desempate pela aplicação dos seguintes critérios:

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;

c) Subsistindo o empate, será considerado o maior número de anos de experiência nas funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho.

20 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão afixadas em local visível e público das instalações da Freguesia, será publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

21 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, o presente aviso é publicado na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil subsequente à publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados a partir da data da publicação no *Diário da República*.

22 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para efeitos de reserva de recrutamento do serviço nos termos do artigo 40.º da Portaria.

14 de dezembro de 2018. — O Presidente da Junta da União das Freguesias, *Américo Pereira*.

311912373

FREGUESIA DE TORGUEDA

Aviso n.º 461/2019

Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários

Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado

Para efeitos do disposto no artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, na sequência dos procedimentos concursais abertos no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária de Vínculos Precários, estabelecido pela Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, através das ofertas OE201806/0519 e OE201806/0520, de 19 de junho, foram celebrados os seguintes contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com efeitos a 12 de novembro de 2018, com os seguintes trabalhadores:

Alfredo Jorge Morais Torgo para a carreira/categoria de Assistente Operacional, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 1 (580€);

Diana Catarina Barria Miranda para a carreira/categoria de Assistente Operacional, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória e ao nível remuneratório 1 (580€);

De acordo com o artigo 11.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro os trabalhadores encontram-se dispensados do período experimental de 90 dias, estipulado pela alínea *a*) do n.º 1 do artigo 49.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

14/12/2018. — O Presidente da Junta de Freguesia de Torgueda, *José Maria Aires da Costa*.

311913459

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE LEIRIA

Aviso n.º 462/2019

1 — Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral de trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, conjugado 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, torna público que o Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Leiria, em reunião de 11 de dezembro de 2018, deliberou, por unanimidade, autorizar a abertura de procedimento concursal comum de recrutamento, tendo em vista a ocupação, por tempo indeterminado, de 01 posto de trabalho não ocupado do mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Leiria, Ref.ª: PC-03/2018:

a) Carreira/categoria: Assistente Operacional

b) N.º de trabalhadores a recrutar: 01;

c) Atribuições/competências ou atividades a cumprir ou a executar: na área de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, tendo em vista a prossecução das competências previstas na estrutura nuclear ou flexível dos Serviços Municipalizados de Leiria, para a correspondente unidade orgânica, em função da sua área de atividade: funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelo equipamento sobre sua guarda e pela correta utilização,

procedendo, quando necessário à manutenção e reparação dos mesmos; nomeadamente, conduzir máquinas pesadas de movimentação de terras ou gruas ou outros veículos, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas, zelar pela manutenção e limpeza das viaturas, verificar diariamente os níveis de óleo e água e comunicar as ocorrências detetadas nas viaturas, poderá conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

d) Local de trabalho: Localiza-se na subunidade de exploração e conservação da Divisão de Exploração e Conservação dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Leiria, e abrange área do Concelho de Leiria.

e) Horário de trabalho: o horário de trabalho obedecerá à escala que for definida, de segunda-feira a domingo podendo ser exercido o horário por turnos.

2 — Constituição das relações jurídicas de emprego público:

a) Modalidade: Contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, ao abrigo na alínea a) do n.º 3 e na primeira parte do n.º 4 do artigo 6.º da LTFP;

b) Posicionamento remuneratório: A determinação do posicionamento remuneratório será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38.º da LTFP, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, tendo lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente Operacional, nível 1 da tabela remuneratória única, a que corresponde a retribuição mínima mensal garantida.

c) Recrutamento: De entre trabalhadores com relações jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, sendo efetuado pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação, e, esgotados estes, dos restantes candidatos (cf. n.º 3 do artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP). Caso da aplicação do princípio que antecede resulte a impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns dos postos de trabalho que o recrutamento se opere, a título excecional, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, de entre candidatos aprovados com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido;

d) Quota de emprego para candidatos com deficiência com grau de incapacidade funcional igual ou superior a 60 %. O candidato com deficiência tem preferência em caso de igualdade de classificação;

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

3 — Requisitos de admissão:

3.1 — Requisitos relativos ao trabalho previstos no artigo 1.º da LTFP:

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.

3.2 — Habilitações académicas exigidas: Escolaridade obrigatória (por referência à data de nascimento dos candidatos), insuscetível de substituição por adequada formação ou experiência profissional.

3.3 — Outros requisitos de admissão:

a) Ser titular de carta de condução nas categorias B e C;

b) Ser titular de carta de qualificação de motorista de veículos de mercadorias válida, quando obrigatória em função da idade.

3.4 — Outros requisitos de recrutamento previstos n.º 1 do artigo 35.ª da LTFP:

a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade dos Serviços Municipalizados de Leiria;

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 noutras carreiras;

d) Trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos a outros vínculos de emprego público por

tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

A não titularidade dos requisitos previstos nos pontos 3.1. a 3.4. que antecedem, até à data limite para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

Consideram-se ainda excluídos do respetivo procedimento, os 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 dos Serviços Municipalizados de Leiria, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

4 — Métodos de seleção obrigatórios e complementares:

Para efeitos do disposto n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, e caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, serão utilizados as provas de conhecimentos e/ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório (cf. n.º 5 do artigo 36.º da LTFP).

4.1 — Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que estejam em situação de requalificação e se tenham encontrado, por último, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, são os que de seguida se indicam, exceto quando afastados, por escrito:

4.1.1 — Avaliação curricular (AC): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea e) do artigo 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no artigo 11.º e no n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-C/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, respetivamente, com as seguintes especificidades:

a) Elementos a considerar e a ponderar:

i) Habilitação académica — nível habilitacional detido, a avalia nos termos a seguir indicados: Habilitações acima da mínima exigida (20 valores), ou habilitação mínima exigida (16 valores);

ii) Formação profissional — áreas de formação e de aperfeiçoamento profissionais detidas, desde que relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da (s) função (ções), devidamente comprovada, a avaliar nos termos a seguir indicados: Mais de 90 horas (20 valores), mais de 60 e até 90 horas (17 valores), mais de 30 e até 60 horas (14 valores), até 30 horas (10 valores);

iii) Experiência profissional — execução de atividade (s) inerente (s) ao posto de trabalho a ocupar, e o respetivo grau de complexidade, a avaliar nos termos a seguir indicados: Mais de 5 anos (20 valores), mais de 3 e até 5 anos (17 valores), mais de 12 e até 3 anos (14 valores), até 1 ano (10 valores);

iv) Avaliação de desempenho — avaliação de desempenho obtida, relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que foi cumprida ou executada a atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, nos termos a seguir indicados: Desempenho relevante convertido em excelente (20 valores), desempenho relevante ou muito bom (17 valores), desempenho adequado ou bom (14 valores), o último período refere-se ao desempenho de atividade (s) relevante (s) mas é superior a 03 anos ou insuscetível de avaliação ou refere-se ao desempenho de atividade (s) irrelevante (s) 10 valores e desempenho inadequado ou necessita de desenvolvimento ou mau (08 valores);

Fórmula classificativa: $AC = (i \times 20\%) + (ii \times 20\%) + (iii \times 20\%) + (iv \times 40\%)$

b) O modelo de grelha classificativa aprovada encontram-se em anexo às atas as reuniões do júri.

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 40 %, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, ou 70 %, caso seja aplicado apenas este método de seleção obrigatório.

4.1.2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no artigo 12.º e no n.º 5 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, respetivamente com as seguintes especificidades:

a) Os comportamentos profissionais a analisar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar;

b) O modelo do guião da entrevista e a grelha de avaliação que traduz a presença ou ausência dos comportamentos a analisar são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção;

c) Sistema de ponderação para a valoração final: 30 %, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios.

4.2 — Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, dos referidos no ponto 4.1. que antecede que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

4.2.1 — Provas de Práticas de Conhecimentos (PPC): Serão aplicados e classificados conforme previsto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no artigo 9.º e no n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011.

As Provas Práticas de Conhecimentos (PPC): Visa avaliar os conhecimentos práticos e/ou profissionais e as competências técnicas adequadas ao exercício da função a que se candidata, com a duração máxima de quinze (15) minutos, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será direcionada para o seguinte programa:

Identificação e verificações e efetuar antes da colocação em marcha do veículo, condução e manobras de um veículo e ou máquina pesada especial, nomeadamente, retroescavadora, abertura de vala, movimentação de carga, identificação de regras de segurança, cuidados a observar e lubrificação do veículo.

A prova de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Perceção e compreensão da tarefa — 0 a 5 valores;
- b) Qualidade de realização — 0 a 5 valores;
- c) Celeridade na execução — 0 a 5 valores;
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados — 0 a 5 valores.

A valoração final da prova resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima

Os modelos de grelhas classificativas aprovadas encontram-se em anexo às atas de reuniões do júri.

Sistema de ponderação para a valoração final: 40 %, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, ou 70 % caso seja aplicado apenas este método de seleção obrigatório.

4.2.2 — Avaliação psicológica (AP): Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 10.º e no n.º 3 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, respetivamente, com as seguintes especificidades:

a) As aptidões e ou as competências comportamentais a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o (s) posto (s) de trabalho a ocupar;

b) Pode comportar mais de 01 fase;

c) O modelo da ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são as que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção;

d) Sistema de ponderação para a valoração final: 30 %, caso sejam aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios.

4.3 — O método de seleção complementar a aplicar no recrutamento, independentemente da origem dos candidatos, é o que de seguida se indica:

4.3.1 — Entrevista profissional de seleção (EPS): Será aplicada conforme previsto no n.º 4 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o disposto no artigo 13.º e nos n.ºs 6 e 7 do artigo 18.º, ambos da portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, respetivamente, com as seguintes especificidades:

a) Parâmetros a avaliar:

- i) Experiência Profissional: Adequabilidade e desenvolvimento;
- ii) Aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação: Expressão, adaptabilidade, assertividade e respeito;
- iii) Aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal: Trato, correção e bom senso e autoconfiança e integração;

b) Duração aproximada de 20 minutos;

c) É pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, a data e a hora da sua realização atempadamente afixada em local visível e público na sede dos SMAS Leiria, através de notificação pessoal com aviso de receção e disponibilizada na página eletrónica dos SMAS Leiria.

d) É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores); Bom (16 valores); Suficiente (12 valores); Reduzido (08 valores) e Insuficiente (04 valores), resultando da classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação de votação nominal e por maioria.

e) A Fórmula classificativa: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar: $EPS = (EP + CC + CRI) / 3$;

f) O modelo da ficha individual encontra-se em anexo às atas de reuniões dos júri;

g) Sistema de ponderação do método de seleção para a valoração final: 30 % caso seja (m) aplicado (s) um ou os dois método (s) de seleção obrigatório (s).

4.4 — Consideram-se excluídos do respetivo procedimento os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases de seleção, bem como aqueles que não compareçam à aplicação dos métodos que exijam a sua presença.

A ata do júri onde consta os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e os sistemas de valoração final dos métodos, serão facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011.

5 — Composição e identificação do júri para a tramitação do procedimento concursal:

a) Presidente: Leandro Miguel Gomes de Sousa, diretor-delegado de administração, em regime de substituição dos Serviços Municipalizados de Leiria;

b) Vogais efetivos: Marco António Amorim Aguiar, chefe de divisão de exploração e conservação, em regime de substituição e Alfredo Manuel Rodrigues Ferreira, chefe de unidade de eletromecânica e serralharia, em regime de substituição dos Serviços Municipalizados de Leiria.

c) Vogais suplentes: Luís Miguel Junqueira Martins, chefe de divisão de obras e fiscalização, em regime de substituição e Teresa Paula da Silva Mariano, chefe de divisão de planeamento e projeto, em regime de substituição dos Serviços Municipalizados de Leiria.

O presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo

6 — Formalização de candidaturas:

6.1 — Prazo, forma e local de apresentação:

a) Prazo: 10 dias úteis, contados da data da presente publicação;

b) Forma: Em suporte de papel, mediante o preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória, disponível na subunidade orgânica de expediente geral e arquivo ou na página eletrónica dos Serviços Municipalizados, em www.smas-leiria.pt, acompanhado da documentação indicada no ponto 6.2., que se segue.

c) Local: Pessoalmente, na sede dos Serviços Municipalizados de Leiria, em S. Romão, na subunidade orgânica de expediente e arquivo geral, durante o horário normal de atendimento, nos dias úteis, das 09h00 m às 12h30 m e das 14h00 m às 17h00 m, ou remetida por correio registado com aviso de receção, dirigido ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Leiria, para o endereço postal, a saber: Serviços Municipalizados de Leiria, Rua da Cooperativa, n.º 65-C — S. Romão — 2410-256 Leiria ou Apartado 71 EC Marrazes — 2416-757 Leiria, em ambos os casos, até à data limite indicada na aliena *a*) que antecede.

Não é admissível a formalização de candidaturas ou envio de documentos por correio eletrónico.

6.2 — Documentos exigidos para a admissão: As candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à comprovação da titularidade dos requisitos previstos, nos termos a seguir indicados:

a) Documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.1, que antecede, bastando que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os requisitos previstos no artigo 17.º da FTFP;

b) Documento comprovativo do requisito indicado no ponto 3.2., que antecede, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito

c) Sendo o caso, documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 3.4. que antecede, bastando que os candidatos entreguem declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo correspondente órgão ou serviço, da qual conste inequivocamente a relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria que sejam titulares, bem como a posição remuneratória correspondente à remuneração auferida; caso seja aplicável o método de seleção avaliação curricular, deverá ainda o tempo de exercício de funções na função pública, carreira e categoria (em anos, meses e dias), e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho objeto do presente procedimento,

contendo a pormenorização das tarefas exercidas, a avaliação do desempenho relativo ao último período, não superior a três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, com referência à respetiva escala, e/ou período não avaliado a que tenha sido atribuído 1 ponto por cada ano, e/ou eventual não atribuição.

d) Fotocópia simples do Bilhete de Identidade e Cartão Fiscal de Contribuinte, ou do Cartão de Cidadão ou outro (s) documento (s) equivalente (s).

Os documentos acima exigidos são solicitados pelo júri à subunidade orgânica de recursos humanos e àquele entregues oficiosamente, no caso dos candidatos que exerçam funções nos Serviços Municipalizados de Leiria.

A não apresentação dos documentos previstos nas alíneas *a)* e *d)* que antecedem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos, sem prejuízo nos n.ºs 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011.

6.3 — Documentos exigidos para a avaliação: Sendo o caso, as candidaturas deverão ser instruídas com os documentos necessários à avaliação dos candidatos, nos termos a seguir indicados:

a) Currículo profissional detalhado e organizado de forma a facilitar e a possibilitar a correta aplicação dos métodos de seleção, devendo ser acompanhado por:

b) Fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos, designadamente os relativos à formação profissional frequentada com indicação do número de horas, sem prejuízo do disposto no n.º 4 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011.

Os documentos comprovativos dos factos indicados no currículo são solicitados pelo júri à subunidade de recursos humanos e àquele entregues oficiosamente, no caso dos candidatos que exerçam funções nos Serviços Municipalizados de Leiria, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

A não apresentação do documento previstos na alínea *a)* que antecede, até à data limite fixada para a entrega das candidaturas, determina a exclusão dos candidatos sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011.

6.4 — Documentos necessários à aplicação de quota de emprego: Nos casos aplicáveis, a candidatura deverá ser instruída com o documento necessário à aplicação da quota de emprego, nos termos a seguir indicados:

a) Documento comprovativo do requisito que conduz à aplicação do disposto na alínea *d)* do ponto 2, que antecede, bastando que os candidatos declarem no requerimento, sob compromisso de honra, o tipo de deficiência e o grau de incapacidade possuídos, devendo igualmente mencionar todos os elementos necessários para que o processo de seleção possa ser adequado, nas diferentes vertentes, as respetivas capacidade de comunicação/expressão.

A apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou penal.

7 — Consulta à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC): Nos termos da comunicação efetuado pela Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento, a saber, INA, aquela entidade informou, em 04 de dezembro de 2018, para efeitos do disposto da segunda parte do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, “que não tendo ainda decorrido qualquer procedimento concursal, para constituição de reserva de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de candidato com o perfil adequado.

8 — Consulta à EGRA: 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 trabalhadores em situação de requalificação”, assumindo cada entidade elencada no n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 309/2009, na redação dada pelo artigo 9.º da Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro, a posição de entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA), enquanto essa não esteja constituída.

9 — Reserva de recrutamento nos Serviços Municipalizados de Leiria: Nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, sempre que a lista

de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é sempre constituída uma reserva de recrutamento interna, que é utilizada, sempre que, no prazo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, aplicando-se, com as necessárias adaptações o disposto nos artigos 37.º e 38.º das Portarias que antecedem.

10 — Em tudo que não estiver expressamente previsto no presente aviso, o procedimento rege-se pelas disposições previstas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril,

14 de dezembro de 2018. — O Diretor-Delegado de Administração, em regime de substituição, *Leandro Miguel Gomes de Sousa*.

311913515

ASSOCIAÇÃO DE INFORMÁTICA DA REGIÃO CENTRO (AIRC)

Aviso n.º 463/2019

Conclusão do Período Experimental do Técnico de Informática de Grau 1, nível 1, da carreira (não revista) de Técnico de Informática

Torna-se público que, em cumprimento do disposto na alínea *b)*, do artigo 4.º e nos termos dos artigos 45.º e seguintes, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, foi homologada, por meu despacho de 11 de dezembro de 2018, a ata da proposta de avaliação final do período experimental, pelo respetivo júri, datada de 12 de outubro do mesmo ano, relativamente ao trabalhador abaixo indicado, no âmbito do Concurso Externo de Ingresso para ocupação de postos de trabalho, na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado na categoria de Técnico de Informática de Grau 1, nível 1, da carreira (não revista) de Técnico de Informática, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Associação de Informática da Região Centro, aberto por Aviso n.º 4012/2017 no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 74, de 13 de abril de 2017:

João Miguel Brito Martins (Classificação Final — 17,10 Valores)

Deste modo, assinala-se formalmente a conclusão com sucesso do referido período experimental, em conformidade com o disposto no n.º 5, do artigo 46.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

13 de dezembro de 2018. — O Presidente do Conselho Diretivo da AIRC, *Raúl José Rei Soares de Almeida*.

311909806

EMPRESA MUNICIPAL DE AMBIENTE DO PORTO, E. M., S. A.

Regulamento n.º 26/2019

Regulamento de Serviço Gestão de Resíduos Urbanos e Limpeza do Espaço Público no Município do Porto

Artur Jorge Sousa de Silva Basto, Presidente do Conselho de Administração da Empresa Municipal de Ambiente do Porto, E. M., S. A., faz público que:

Ao abrigo do preceituado no artigo 62.º do Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, o presente Regulamento foi apresentado à Câmara Municipal do Porto, tendo sido deliberado, na reunião do executivo de 31 de julho de 2018, submeter a proposta a consulta pública, pelo período de trinta dias úteis, e bem assim a parecer da autoridade reguladora.

Mais torna público que, por ofício com data de 11 de setembro de 2018, a Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos comunicou à Câmara Municipal do Porto o seu parecer a respeito da proposta de regulamento de serviço.

Faz ainda público que, na sequência da consulta pública realizada e do parecer da autoridade reguladora, a versão final do presente Regulamento foi aprovada por deliberação do Conselho de Administração da Empresa Municipal de Ambiente do Porto de 24 de outubro de 2018 e posteriormente por deliberações da Câmara Municipal e da Assembleia Municipal do Porto dos dias 13 de novembro e 3 de dezembro de 2018, respetivamente.

O presente Regulamento entra em vigor no prazo de 30 (trinta) dias após a sua publicação no *Diário da República*.