

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

25 — AAC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

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

27 — A EAC é avaliada 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.

28 — A 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.

29 — Os métodos de seleção, de caráter eliminatório, serão aplicados de forma faseada, nos termos previstos no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação em vigor.

30 — Para os candidatos que tenham realizado os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a classificação final (CF) após aplicação dos métodos de seleção será obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

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

31 — Para os candidatos que tenham realizado os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a classificação final (CF) após aplicação dos métodos de seleção será obtida numa escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

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

32 — 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 compoem ou na classificação final, em conformidade com o previsto no artigo 18.º, n.º 13, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação em vigor.

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

34 — Composição do júri do concurso:

Presidente: José Manuel Cal Gonçalves;

1.º Vogal efetivo: Carla Sofia Martins dos Reis, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Anabela Maria da Silva Diniz;

1.º Vogal suplente: Ângela Maria Farinha Peres;

2.º Vogal suplente: Inês Isabel Guerra de Matos Carrôlo.

35 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, para efeitos de realização de audiência dos interessados.

36 — A publicitação dos resultados em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente afixada em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia de Santo António e no seu site. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte pela forma prevista no artigo 30.º, n.º 3, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

37 — A Lista Unitária de Ordenação Final, após homologação, é afixada em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia de Santo António, bem como na sua página eletrónica, para além de ser publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

38 — Em caso de igualdade de valoração de 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 redação atual.

39 — Em cumprimento do artigo 9.º, alínea h), 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”.

40 — Aos candidatos com deficiência comprovada é-lhes garantido o direito previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos a preencher.

1 de agosto de 2017. — O Presidente da Junta de Freguesia de Santo António, *Vasco Morgado*.

310688715

Aviso n.º 9388/2017

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 4 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, previstos e não ocupados no mapa de pessoal da freguesia de Santo António, aprovado para o ano de 2017.

Concluída a audiência de interessados, e nos termos e para os efeitos do disposto nos artigos 30.º, n.º 3, alínea d), e 31.º, n.º 2 e 6, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que a lista definitiva dos candidatos admitidos e excluídos do procedimento concursal aberto pelo Aviso n.º 5270/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 91, em 11 de maio de 2017, encontra-se afixada no átrio da divisão de recursos humanos da Junta de Freguesia de Santo António, sita na Rua Alexandre Herculano, n.º 46, 3.º, em Lisboa, e publicada na página eletrónica da autarquia (<http://www.jfsantoantonio.pt/>).

4 de agosto de 2017. — O Presidente da Junta de Freguesia de Santo António, *Vasco Morgado*.

310703359

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE LEIRIA

Aviso n.º 9389/2017

1 — Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do 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 sua reunião de 11 de maio de 2017, 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.º: PC-11/2017:

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 caráter 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 guaus 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 trabalhador previstos no artigo 17.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 no n.º 1 do artigo 35.º da LTFP:

- a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade 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 no 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 avaliar 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 envolvimento 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 LFTP, 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 LFTP, 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) Aspectos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação: Expressão, adaptabilidade, assertividade e respeito;
iii) Aspectos comportamentais relacionados com a capacidade de relacionamento interpessoal: Trato, correção e bom senso e autoconfiança e integração;

b) Duração aproximada de 20 minutos;

c) Fórmula classificativa: $EPS = (i + ii + iii)/3$

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

e) 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).

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, técnico superior, ambos dos Serviços Municipalizados de Leiria.

c) Vogais suplentes: Luis Miguel Junqueira Martins, chefe de unidade de construção e Teresa Paula da Silva Mariano, técnica superior, ambos 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 alínea *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*) a *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 docu-

mento 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 05 de maio de 2017, 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 antecederem.

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.

27 de junho de 2017. — O Diretor-Delegado de Administração, em regime de substituição, *Leandro Miguel Gomes de Sousa*.

310705879



PARTE I

SONAEGEST — SOCIEDADE GESTORA DE FUNDOS DE INVESTIMENTO, S. A.

Balanço n.º 11/2017

Sede: Lugar do Espido, Via Norte 4470-179 Maia.
Capital Social: € 800 000.
NIPC/CRC da Maia: 503297488.

Balanço em base individual (NIC) em 30 de junho de 2017

	30 de junho de 2017			Ano de 2016
	Valor antes de provisões, imparidade e amortizações 1	Provisões, imparidade e amortizações 2	Valor líquido 3 = 1 - 2	
Ativo				
Caixa e disponibilidades em Bancos Centrais	295,79		295,79	35,17
Disponibilidades em outras instituições de crédito	1 536 922,40		1 536 922,40	1 685 849,26
Outros ativos tangíveis	22 146,20	21 886,85	259,35	488,68
Ativos intangíveis	24 191,70	24 191,70	0,00	0,00
Ativos por impostos diferidos	13 794,20		13 794,20	13 794,20
Outros Ativos	97 861,50		97 861,50	86 164,25
Total do Ativo	1 695 211,79	46 078,55	1 649 133,24	1 786 331,56
Passivo				
Outros Passivos			350 305,89	305 429,91
Total do Passivo			350 305,89	305 429,91