

Experiência profissional devidamente comprovada (mais do que cinco anos) — Artigo 45.º, n.º 1, g) do DL n.º 74/2006, alterado pelo DL n.º 65/2018.	½ do total dos ECTS de um CTeSP.
Experiência profissional devidamente comprovada — Artigo 45.º, n.º 1, h) do DL n.º 74/2006, alterado pelo DL n.º 65/2018.	1/3 do total dos ECTS (exceto CTeSP, ver ponto anterior).

30 de novembro de 2018. — O Presidente do Conselho de Administração da Maiêutica, *José Manuel Matias de Azevedo*.

311875065



PARTE J1

MUNICÍPIO DE VALONGO

Aviso n.º 18773/2018

1 — Nos termos do n.º 1 do Artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, por deliberação da Assembleia Municipal de Valongo, tomada em sessão de 26 de junho de 2018, sob proposta da Câmara Municipal aprovada em reunião de 7 de junho de 2018, se encontram abertos os procedimentos concursais para provimento, em regime de comissão de serviço, dos seguintes cargos de direção intermédia de 3.º grau, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município de Valongo:

Referência 1 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UJ — Unidade Jurídica, no âmbito da Divisão Jurídica e Recursos Humanos;

Referência 2 — Dirigente intermédio de 3.º grau da URH — Unidade de Recursos Humanos, no âmbito da Divisão Jurídica e Recursos Humanos;

Referência 3 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UF — Unidade de Fiscalização, no âmbito da Divisão de Cidadania e Juventude;

Referência 4 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UE — Unidade de Educação, no âmbito Divisão de Educação, Saúde e Ação Social;

Referência 5 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UAS — Unidade de Ação Social, no âmbito da Divisão de Educação, Saúde e Ação Social;

Referência 6 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UBA — Unidade de Bibliotecas e Arquivo, no âmbito da Divisão de Cultura e Turismo;

Referência 7 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UACT — Unidade de Ação Cultural e Turismo, no âmbito da Divisão de Cultura e Turismo.

Referência 8 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UEP — Unidade de Estudos e Projetos, no âmbito da Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade.

Referência 9 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UMEP — Unidade de Mobilidade e Gestão do Espaço Público, no âmbito da Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade.

Referência 10 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UMIM — Unidade de Manutenção e Infraestruturas Municipais, no âmbito da Divisão de Logística.

Referência 11 — Dirigente intermédio de 3.º grau da UOL — Unidade Operacional Logística, no âmbito da Divisão de Logística.

2 — Área de atuação do cargo e requisitos de provimento: As constantes do Artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, conjugadas com as atribuições e competências das respetivas unidades orgânicas, de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Valongo, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 61 de 27 de março de 2018 (Despacho n.º 3172/2018).

Podem candidatar-se para os cargos todos os trabalhadores no exercício de funções públicas que, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, reúnam cumulativamente os requisitos previstos no n.º 1 do Artigo 20.º da Lei n.º 2/2004 e Artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, conjugado com o Artigo 4.º do Anexo II do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais, nomeadamente:

a) Ser trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

b) Ser detentor de, experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura adequada, bem como formação adequada.

3 — Perfil pretendido:

Os candidatos devem ser detentores de licenciatura adequada ao cargo a prover e possuir competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, constantes no Mapa de Pessoal, nomeadamente: Capacidade de coordenação de recursos; capacidade de organização de tempo e de trabalho; capacidade de implementação de decisões; gestão de conflitos; rigor e objetividade na execução.

4 — Métodos de seleção: A seleção dos candidatos será feita através dos seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: habilitações literárias, formação profissional e a experiência profissional.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 35 \% + FP \times 30 \% + EP \times 35 \%$$

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional.

As habilitações académicas (HA) serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

Nota Final da Licenciatura igual a 10 valores = 10 valores;

Nota Final da Licenciatura igual ou superior a 11 valores e até 15 valores = 16 valores;

Nota Final da Licenciatura superior a 15 valores = 20 valores.

A Formação Profissional (FP), nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo ponderada valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem frequência, de ações de formação = 10 valores;

Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

Experiência Profissional (EP) — Atender-se-á ao desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional, quer de técnico superior quer de dirigente, ponderada e avaliada pela sua duração, atendendo aos seguintes subfatores de ponderação:

$$EP = EF (50 \%) + CD (50 \%)$$

em que:

EF = Exercício de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura:

Até 10 anos = 16 valores;
Superior a 10 anos = 20 valores.

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes:

Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores;
Exercício de cargos dirigentes até 9 anos = 16 valores;
Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores.

b) Entrevista Pública de Seleção (EPS): Destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e aspetos comportamentais dos candidatos, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e o perfil pretendido, sendo objeto de apreciação, de entre outros, a expressão e fluência verbais, sentido crítico, conhecimentos na área do provimento, motivação e interesse pela função, capacidade de iniciativa, liderança e responsabilidade. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.

A classificação final (CF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40 \% + EPS \times 60 \%$$

sendo:

CF= Classificação final;
AC= Avaliação curricular;
EPS= Entrevista pública de seleção.

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 o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos que as solicitarem.

5 — Apresentação de candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Valongo, e apresentadas pessoalmente ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Valongo, Avenida 5 de outubro, n.º 160, 4440-503 Valongo, no prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do aviso na Bolsa de Emprego Público, não sendo admitidas outras formas de apresentação de candidatura.

5.1 — O requerimento deve conter os seguintes elementos: identificação completa, nome, estado civil, data de nascimento, filiação, naturalidade, residência, número e data do bilhete de identidade ou cartão do cidadão, número de identificação fiscal e indicação do cargo a que se candidata.

5.2 — O requerimento deverá ser acompanhado da seguinte documentação, implicando, na sua ausência, a exclusão do presente procedimento concursal:

a) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, a atividade profissional atual, a experiência profissional anterior, com indicação dos períodos de duração e atividades relevantes, formação profissional detida, com indicação das ações de formação finalizadas, respetiva duração e datas de realização;

b) Bilhete de Identidade e Número de Identificação Fiscal ou Cartão do Cidadão (cópias);

c) Documentos comprovativos das habilitações literárias (cópia);

d) Documentos comprovativos das ações de formação profissional frequentadas com indicação da entidade que a promoveu, período em que as mesmas decorrem e respetiva duração (cópia);

e) Declaração, devidamente atualizada, emitida pelo serviço ou organismo a que o candidato pertence, da qual conste, de forma inequívoca, a existência e natureza do vínculo, a categoria e contagem de tempo na categoria, na carreira e na Administração Pública, reportado ao dia seguinte ao da publicitação do Aviso na Bolsa de Emprego Público;

f) Quaisquer outros documentos que os candidatos considerem relevantes para a apreciação do seu mérito.

5.3 — Estão dispensados da apresentação dos documentos referidos nas alíneas c) e e) do ponto anterior, os trabalhadores do Município de Valongo.

5.4 — Assiste ao Júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

6 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal ou disciplinar a que houver lugar.

7 — O júri, findo o procedimento concursal, elabora a proposta de nomeação com a indicação das razões pelas quais a escolha recaiu sobre o candidato proposto, abstendo-se de ordenar os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 6, do Artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

8 — O júri pode considerar que nenhum dos candidatos reúne as condições para ser nomeado.

9 — Os candidatos são notificados do resultado do concurso, não havendo lugar a audiência dos interessados, conforme o estipulado no n.º 13, do Artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

10 — O provimento dos lugares será feito por despacho do Presidente da Câmara Municipal de Valongo, pelo período de três anos, renovável por igual período de tempo, de acordo com o Estatuto do Pessoal Dirigente.

11 — O presente aviso será publicado em órgão de imprensa escrita de expansão nacional e na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no Artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012.

12 — Composição do júri — O Júri terá a seguinte composição:

Referências 1, 2 e 3:

Presidente do Júri — Dr. José Amadeu Guedes de Paiva — Chefe de Divisão Jurídica e Recursos Humanos;

1.º Vogal efetivo — Dr.ª Ana Maria Moura dos Santos — Chefe de Divisão Financeira e Aprovisionamento, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira — Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Ação Social;

1.º Vogal suplente — Eng. Delfim Manuel de Sousa Cruz — Chefe de Divisão de Logística;

2.º Vogal suplente — Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques — Chefe de Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade.

Referências 4 e 5:

Presidente do Júri — Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira — Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Ação Social;

1.º Vogal efetivo — Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques — Chefe de Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Eng. Delfim Manuel de Sousa Cruz — Chefe de Divisão de Logística;

1.º Vogal suplente — Dr. José Amadeu Guedes de Paiva — Chefe de Divisão Jurídica e Recursos Humanos;

2.º Vogal suplente — Dr.ª Ana Maria Moura dos Santos — Chefe de Divisão Financeira e Aprovisionamento.

Referências 6 e 7:

Presidente do Júri — Dr.ª Ana Maria Moura dos Santos — Chefe de Divisão Financeira e Aprovisionamento;

1.º Vogal efetivo — Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira — Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Ação Social, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques — Chefe de Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade;

1.º Vogal suplente — Eng. Delfim Manuel de Sousa Cruz — Chefe de Divisão de Logística;

2.º Vogal suplente — Dr. José Amadeu Guedes de Paiva — Chefe de Divisão Jurídica e Recursos Humanos.

Referências 8 e 9:

Presidente do Júri — Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques — Chefe de Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade;

1.º Vogal efetivo — Eng. Delfim Manuel de Sousa Cruz — Chefe de Divisão de Logística, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Dr.ª Ana Maria Moura dos Santos — Chefe de Divisão Financeira e Aprovisionamento;

1.º Vogal suplente — Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira — Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Ação Social;

2.º Vogal suplente — Dr. José Amadeu Guedes de Paiva — Chefe de Divisão Jurídica e Recursos Humanos.

Referências 10 e 11:

Presidente do Júri — Eng. Delfim Manuel de Sousa Cruz — Chefe de Divisão de Logística;

1.º Vogal efetivo — Eng.ª Paula Cristina Pereira Marques — Chefe de Divisão de Projetos, Obras e Mobilidade, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Dr. Torcato Fernando Carvalho Ferreira — Chefe de Divisão de Educação, Saúde e Ação Social;

1.º Vogal suplente — Dr.ª Ana Maria Moura dos Santos — Chefe de Divisão Financeira e Aprovisionamento;

2.º Vogal suplente — Dr. José Amadeu Guedes de Paiva — Chefe de Divisão Jurídica e Recursos Humanos.

13 — 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.

30 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Dr. José Manuel Pereira Ribeiro*.

311869128

Aviso n.º 18774/2018

1 — Nos termos do n.º 1 do Artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que, por deliberação da Assembleia Municipal de Valongo, tomada em sessão de 26 de junho de 2018, sob proposta da Câmara Municipal aprovada em reunião de 7 de junho de 2018, se encontram abertos os procedimentos concursais para provimento, em regime de comissão de serviço, dos seguintes cargos de direção intermédia de 2.º grau, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal do Município de Valongo:

Referência 1 — Dirigente intermédio de 2.º grau da DD — Divisão de Desporto;

Referência 2 — Dirigente intermédio de 2.º grau da DCT — Divisão de Cultura e Turismo;

Referência 3 — Dirigente intermédio de 2.º grau da DCJ — Divisão de Cidadania e Juventude;

Referência 4 — Dirigente intermédio de 2.º grau da DOT — Divisão de Ordenamento do Território;

Referência 5 — Dirigente intermédio de 2.º grau da DA — Divisão de Ambiente;

Referência 6 — Dirigente intermédio de 2.º grau da DTIM — Divisão de Tecnologias de Informação e Multimédia;

Referência 7 — Dirigente intermédio de 2.º grau da DIPAI — Divisão de Inovação, Planeamento e Apoio ao Investimento.

2 — Área de atuação do cargo e requisitos de provimento: As constantes do Artigo 15.º da Lei n.º 49/2012, conjugadas com as atribuições e competências das respetivas unidades orgânicas, de acordo com o Regulamento da Organização dos Serviços Municipais de Valongo, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 61 de 27 de março de 2018 (Despacho n.º 3172/2018).

Podem candidatar-se para os cargos todos os trabalhadores no exercício de funções públicas que, até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas, reúnam cumulativamente os requisitos previstos no n.º 1 do Artigo 20.º da Lei n.º 2/2004 e Artigo 12.º da Lei n.º 49/2012, nomeadamente:

a) Ser trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, licenciados, dotados de competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo;

b) Ser detentor de, pelo menos 4 anos de experiência profissional em funções, cargos, carreiras ou categorias para cujo exercício seja exigível uma licenciatura.

3 — Perfil pretendido:

Os candidatos devem ser detentores de licenciatura adequada ao cargo a prover e possuir competência técnica e aptidão para o exercício de funções de direção, coordenação e controlo, constantes no Mapa de Pessoal, nomeadamente: capacidade de liderança, de gestão e coordenação de recursos; capacidade de organização de tempo e de trabalho; capacidade de implementação de decisões; gestão de conflitos; espírito de iniciativa e de equipa; capacidade de comunicação.

4 — Métodos de seleção: A seleção dos candidatos será feita através dos seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente, na área para o qual o procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo currículo, sendo ponderados os seguintes fatores: habilitações literárias, formação profissional e a experiência profissional.

O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 35 \% + FP \times 30 \% + EP \times 35 \%$$

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional.

As habilitações académicas (HA) serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores da seguinte forma:

Nota Final da Licenciatura igual a 10 valores = 10 valores;

Nota Final da Licenciatura igual ou superior a 11 valores e até 15 valores = 16 valores;

Nota Final da Licenciatura superior a 15 valores = 20 valores.

A Formação Profissional (FP), nas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências necessárias ao exercício da função, sendo ponderada valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

Sem frequência, de ações de formação = 10 valores;

Frequência de ações de formação, até ao total de 35 horas = 12 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 35 horas, até ao total de 80 horas = 16 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 80 horas, até ao total de 100 horas = 18 valores;

Frequência de ações de formação com um total superior a 100 horas = 20 valores.

Apenas serão consideradas as ações de formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicação do presente procedimento na BEP, e desde que devidamente comprovadas.

Experiência Profissional (EP) — Atender-se-á ao desempenho de funções inerentes ao conteúdo funcional, quer de técnico superior quer de dirigente, ponderada e avaliada pela sua duração, atendendo aos seguintes subfatores de ponderação:

$$EP = EF (50 \%) + CD (50 \%)$$

em que:

EF = Exercício de funções em carreiras em que a habilitação exigida é a licenciatura:

De 4 até 10 anos = 16 valores;

Superior a 10 anos = 20 valores.

CD = Exercício de funções em cargos dirigentes:

Sem exercício de funções em cargos dirigentes = 10 valores;

Exercício de cargos dirigentes até 9 anos = 16 valores;

Exercício de cargos dirigentes superior a 9 anos = 20 valores.

b) Entrevista Pública de Seleção (EPS): Destina-se a avaliar, de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e aspetos comportamentais dos candidatos, evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, observando as exigências e responsabilidades do cargo a prover, bem como as suas atribuições, competências e o perfil pretendido, sendo objeto de apreciação, de entre outros, a expressão e fluência verbais, sentido crítico, conhecimentos na área do provimento, motivação e interesse pela função, capacidade de iniciativa, liderança e responsabilidade. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.

As classificações a atribuir pelo júri serão adequadamente fundamentadas.

A classificação final (CF) dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40 \% + EPS \times 60 \%$$