

pondente à posição remuneratória 1 e nível 8, atualmente no valor de 837,60 € (oitocentos e trinta e sete euros e sessenta cêntimos) da Tabela Remuneratória Única.

Mobilidade intercarreiras:

Cristóvão Pires dos Santos, na carreira/categoria de Assistente Técnico, com posicionamento correspondente à posição remuneratória 1 e nível 5, atualmente no valor de 683,13 € (seiscentos e oitenta e três euros e treze cêntimos) da Tabela Remuneratória Única.

6 de março de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *António Vassalo Abreu*.

310318341

MUNICÍPIO DE SALVATERRA DE MAGOS

Aviso n.º 3111/2017

Por meu despacho de 10 de março de 2017, procedi, ao abrigo do disposto no n.º 8 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com a redação dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto, aplicável à Administração Local, pelo Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20 de abril, (Estatuto do Pessoal Dirigente) à renovação da comissão de serviço do cargo de Chefe da Divisão Municipal Financeira, em que se encontra nomeado, o licenciado Dr. José Gabriel de Almeida Marques, pelo período de três anos, com efeitos a 12 de maio de 2017.

10 de março de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Hélder Manuel Esménio*, Eng.º

310339937

MUNICÍPIO DE TÁBUA

Aviso n.º 3112/2017

Para os devidos efeitos faz-se público que, por meu Despacho n.º 4/RH/2017, de 13 de fevereiro de 2017, no uso da competência que me é conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, após aprovação do Município de Oliveira do Hospital, e a anuência da interessada, autorizei, nos termos do artigo 26.º da LOE2017, a prorrogação da mobilidade interna na categoria, no Município de Oliveira do Hospital, da nossa trabalhadora, Anabela Dinis Tavares Figueiredo.

13 de fevereiro de 2017. — O Presidente da Câmara, *Mário de Almeida Loureiro*.

310278158

MUNICÍPIO DE VILA FLOR

Aviso n.º 3113/2017

Concurso n.º 1/2017

Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante LGTFP), e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara, de 6/03/2017, no uso de competências em matéria de gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12/09, e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal, de 13/02/2017, que se encontra aberto procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação dos postos de trabalho abaixo indicados, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal, nos seguintes termos:

REF A — 1 posto de trabalho para a Carreira e categoria de Técnico Superior para uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

REF B — 2 postos de trabalho para a Carreira e categoria de Assistente Operacional; Área de atividade — Nadador, para uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado (resolutivo certo);

REF C — 6 postos de trabalho para a Carreira e categoria de Assistente Operacional, para uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado (resolutivo certo);

REF D — 30 postos de trabalho para a Carreira e categoria de Assistente Operacional, para uma relação jurídica de emprego público por tempo determinado (resolutivo certo);

1 — No que concerne ao cumprimento do disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua versão atualizada, não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento. Não foi efetuada consulta prévia à EGRA (Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias) nos termos do art. 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, uma vez que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal Terras de Trás-Os-Montes, que integra o Município de Vila Flor, a mesma não se encontra constituída, conforme declaração emitida por aquela comunidade em 23/02/2017.

2 — De acordo com 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».

3 — Caracterização dos postos de trabalho:

3.1 — Ref A: Estudar, recolher e trabalhar todos os dados necessários ao planeamento e organização dos serviços; propor medidas adequadas ao tratamento informático da atividade dos serviços; propor a implementação de técnicas informáticas necessárias à boa gestão e contabilização do trabalho administrativo; manter operacional e gerir todo o equipamento informático; manter operacional e gerir todo o equipamento informático; gestão do património, contabilidade de custos e gestão do parque de campismo e exercer as demais funções que lhe forem cometidas por despacho superior.

3.2 — Ref. B: Prestar socorro a pessoas em dificuldade ou em risco de se afogarem e administrar os primeiros cuidados, quando necessários; Vigiar os utilizadores da Piscina e Zelar pela boa utilização do equipamento;

3.3 — Ref. C: Exercer a vigilância do Parque de Campismo e Piscina Municipal de Vila Flor do Complexo Desportivo do Peneireiro e toda a sua envolvente; Assegurar a verificação de todas as condições básicas de segurança com o objetivo de prevenir ocorrências de eventuais acidentes; Controlar as entradas e saídas das instalações; Tomar medidas em casos de emergência, comunicando com as entidades competentes para intervierem em cada situação.

3.4 — Ref. D: Proceder à venda de ingressos na Piscina Municipal e registar as entradas e saídas e respetivos pagamentos dos utilizadores do Parque de Campismo. Prestar informações, atendimento telefónico; Zelar pelo normal funcionamento da receção do Parque de Campismo e da Piscina Municipal; Controlar as entradas e saídas de pessoas do Parque de Campismo e Piscina Municipal; Participar qualquer anomalia no normal funcionamento às entidades competentes e aos seus superiores; Assegurar a limpeza e conservação de todos os espaços do Parque de Campismo e Piscina Municipal do Complexo Desportivo do Peneireiro e áreas envolventes; Colaborar nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; Auxiliar a carga e descarga de equipamentos.

3.5 — Nos termos do artigo 81.º da LGTFP a descrição do conteúdo funcional acima descritos, nos termos do artigo 80.º, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha as qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional.

4 — Os contratos das referências b), c) e d) serão celebrados por um período de 4 meses com base na al.f), n.º 1, artigo 57.º da LTFP;

5 — Local de trabalho — Circunscrição territorial do Concelho de Vila Flor.

6 — Determinação do posicionamento remuneratório:

6.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento dos trabalhadores recrutados, numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, mantido em vigor pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28/12, ou seja, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida relativamente aos trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo a possibilidade de posicionamento em posição e nível remuneratórios virtuais na nova carreira, quando a posição auferida não tenha coincidência com as posições previstas nesta carreira, nem uma posição remuneratória superior à segunda, nos restantes casos.

6.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP, e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12 mantido em vigor pelo

artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28/12, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, a posição remuneratória de referência é a correspondente:

Ref. A à 2.ª posição, nível 15, da Tabela Única Remuneratória, a que corresponde uma remuneração líquida atual de € 1.201,48 euros/mês.

Ref. B, C e D à 1.ª posição, nível 1, da Tabela Única Remuneratória, a que corresponde uma remuneração líquida atual de € 557,00 euros/mês.

8 — Âmbito do recrutamento:

8.1 — Por não existirem reservas de recrutamento constituídas no âmbito de anteriores procedimentos concursais, para as áreas funcionais em causa, restritos a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e de acordo com o n.º 4 do artigo 30.º da LGTFP e despacho do Senhor Presidente de 6/03/2017, o recrutamento far-se-á primeiramente de entre candidatos com uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. No caso de não ser possível a ocupação dos postos de trabalho em causa em todo ou em parte recorrendo àqueles candidatos, o recrutamento far-se-á de entre candidatos com uma relação jurídica de emprego público por tempo determinável ou determinado. Caso não seja possível a ocupação dos lugares em causa recorrendo àqueles candidatos o recrutamento far-se-á de entre candidatos sem prévia relação jurídica de emprego público previamente estabelecido.

8.2 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua versão atualizada, 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 publica o presente procedimento.

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Os previstos no artigo 17.º da LGTFP:

Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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.

9.2 — Nível habilitacional exigido:

Ref. A: Licenciatura em Informática de Gestão;

Ref. B, C e D: Possuir no mínimo escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato;

9.3 — Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

10 — Formalização de candidatura — Nos termos conjugados dos artigos 27.º e 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário tipo, publicado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, DR n.º 89, 2.ª série, de 8 de maio de 2009 e disponibilizado no sítio da Câmara Municipal de Vila Flor em www.cm-vilafior.pt, o qual deverá ser dirigido ao Senhor Presidente da Câmara Municipal, e entregue pessoalmente ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila Flor, Seção de Recursos Humanos, Av.ª Marechal Carmona — 5360-303 Vila Flor, não sendo admitida a formalização de candidaturas por via eletrónica.

10.1 — Documentos a apresentar:

a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso (certificado de registo criminal, declaração do próprio que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os referidos requisitos;

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

c) *Curriculum Vitae* detalhado, datado e assinado;

d) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego

público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções;

e) Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, datado e assinado, 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, avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;

10.2 — No requerimento de candidatura, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, sob compromisso de honra:

a) O grau de incapacidade;

b) O tipo de deficiência;

c) Mencionar os meios de comunicação e expressão a utilizar no processo de seleção.

10.3 — Aos candidatos que exerçam funções na autarquia de Vila Flor, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) a c) do ponto anterior, bem como os documentos comprovativos dos factos indicados no Curriculum, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.4 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, previstos na alínea a) do ponto 10.1, aquando da celebração de contrato de trabalho em funções públicas, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.5 — A não formalização de candidatura de acordo com o definido no ponto 10, bem como a não apresentação do documento referido na alínea b) e c) do ponto 10.1, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.6 — Em caso de mera irregularidade ou quando seja de admitir que a não apresentação atempada dos documentos se tenha devido a causas não imputáveis, a dolo ou a negligência do candidato, devidamente comprovadas, o júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos.

10.7 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos ou apresentação de documentos falsos, serão punidas nos termos da lei.

10.8 — 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 elementos comprovativos das suas declarações que se encontrem deficientemente comprovados.

11 — Métodos de seleção — Nos termos do artigo 36.º LGTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e despacho do Senhor Presidente de 6/03/2017, são os seguintes os métodos de seleção:

Ref. A:

11.1 — Métodos de seleção obrigatórios a aplicar à generalidade dos candidatos:

Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica;

11.1.1 — Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito, os seguintes:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

11.1.2 — Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, e despacho do Senhor Presidente da Câmara de 6 de março de 2017 é utilizado um método de seleção complementar:

Entrevista Profissional de Seleção;

Ref. B, C e D:

11.2 — Métodos de seleção obrigatórios:

Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências;

11.2.1 — Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, e despacho

do Senhor Presidente da Câmara de 6 de março de 2017 é utilizado um método de seleção complementar para a Ref. B:

Prova Física de natação.

11.3 — Prova escrita de conhecimentos, para os candidatos à Ref. A, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, de natureza escrita, de consulta, incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, com a duração máxima de cento e vinte (120) minutos, com uma tolerância de 30 minutos e versará sobre as seguintes matérias:

11.3.1 — Âmbito Geral:

Lei n.º 35/2014, de 20/06;

Lei n.º 75/2013, de 12/09, Estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico das transferências de competências do estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico;

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;

Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril;

Lei n.º 42/2016, de 28/12 — Orçamento de Estado para 2017;

Lei n.º 41/2016 de 28/12 — Grandes Opções do Plano para 2017;

Decreto-Lei n.º 25/2017, de 3/03 — Estabelece as normas de execução orçamental para 2017;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;

Lei n.º 2/2004, de 15/01, na sua atual redação — Estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado;

Lei n.º 49/2012, de 29/09 — adapta à Administração Local o Estatuto do Pessoal Dirigente;

Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009;

Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07 — níveis da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12 — tabela remuneratória única;

Decreto-Lei n.º 50/98 de 11/03, na sua atual redação — Regime de formação profissional dos trabalhadores que exercem funções públicas;

Decreto-Lei n.º 503/99, de 20/11, na sua atual redação — regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais ocorridos ao serviço de entidades empregadoras públicas;

Lei n.º 102/2009, de 10/09, na sua atual redação — regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho;

Lei n.º 98/2009, de 4/09 — regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais.

11.3.2 — Âmbito específico:

Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22/01, com as devidas alterações — POCAL;

Lei n.º 73/2013, de 3/09 — Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais;

Lei n.º 8/2012, de 21/01 e Decreto-Lei n.º 127/2012, de 21/06 e respetivas alterações — Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso.

11.4 — Avaliação psicológica, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido sendo valorada em cada fase intermédia do método, 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 e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

11.5 — Entrevista profissional de seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, com a duração máxima de vinte (20) minutos, sendo avaliada 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.

11.6 — 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, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a

classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa às 3 últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade essenciais para o exercício da função, sendo avaliada 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.

11.7 — Entrevista de avaliação de competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada 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.

11.8 — Valoração dos métodos de seleção — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

12 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, 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, de acordo com a seguinte fórmula:

Ref. A:

$$OF=(PC*35\%)+(AP*35\%)+(EPS*30\%)$$

Ou

$$OF=(AC*35\%)+(EAC*35\%)+(EPS*30\%)$$

Ref. B:

$$OF=(AC*35\%)+(EAC*35\%)+(PFN*30\%)$$

Ref. C e D:

$$OF=(AC*30\%)+(EAC*70\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

PFN = Prova Física de Natação.

13 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam das atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

14 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, é fixada a seguinte cota de emprego para candidatos com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %:

Ref. C — 1 lugar;

Ref. D — 2 lugares;

14.1 — Independentemente das cotas fixadas no número anterior os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

15 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, será dada preferência pelo candidato de maior idade.

16 — Composição do júri para ambos os procedimentos:

Ref. A:

Presidente: João Carlos Estevão Rei, Técnico Superior (Economia), da Câmara Municipal de Vila Flor;

Vogais efetivos: João Alberto Correia, Técnico Superior (Administração Autárquica) da Câmara Municipal de Vila Flor, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Armandina Garcia Pacheco, Técnica Superior (Informática Gestão) da Câmara Municipal de Vila Flor.

Vogais suplentes: Cláudia Isabel Vilarés de Carvalho Queijo, Técnica Superior (Gestão) da Câmara Municipal de Vila Flor e Carla Maria Pires Esteves dos Santos, Técnica Superior (Psicologia) da Câmara Municipal de Vila Flor.

Ref. B:

Presidente: Luísa Maria Gonçalves, Técnica Superior (Biblioteca e Documentação), da Câmara Municipal de Vila Flor;

Vogais efetivos: Maria Rosário Sousa Alves Fontes, Coordenadora Técnica da Câmara Municipal de Vila Flor, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Nuno Ricardo Fernandes Félix, Técnico Superior (Educação Física) da Câmara Municipal de Vila Flor.

Vogais suplentes: Alípio António Rodrigues Meireles, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Vila Flor e António Manuel Fernandes Cruz, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Vila Flor.

Ref. C e D:

Presidente: Luísa Maria Gonçalves, Técnica Superior (Biblioteca e Documentação), da Câmara Municipal de Vila Flor;

Vogais efetivos: Maria Rosário Sousa Alves Fontes, Coordenadora Técnica da Câmara Municipal de Vila Flor, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Armandina Garcia Pacheco, Técnica Superior (Informática de Gestão) da Câmara Municipal de Vila Flor.

Vogais suplentes: Alípio António Rodrigues Meireles, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Vila Flor e António Manuel Fernandes Cruz, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Vila Flor;

17 — As atas do júri, de 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 dos métodos, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

18 — A lista unitária de ordenação final, após aplicação dos métodos de seleção, bem como a lista intermédia de classificação de cada um dos métodos de seleção, após aplicação de cada método de seleção, dos candidatos, será afixada no “Placard” da Divisão Administrativa e Financeira da Câmara Municipal de Vila Flor e ainda, disponibilizada na página eletrónica da Câmara.

19 — Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente aviso, o procedimento concursal, rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da Lei n.º 35/2014, de 20/06, Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua redação atual, Constituição da República Portuguesa e Código do Procedimento Administrativo.

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

14 de março de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Fernando Francisco Teixeira de Barros*, Eng.º

310348011

FREGUESIA DE ABIUL

Aviso (extrato) n.º 3114/2017

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 36.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-se público que na sequência do procedimento concursal comum para ocupação de dois (2) postos de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por aviso n.º 13556/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 210, de 02 de novembro de 2016, foram homologadas as seguintes Listas Unitárias de Ordenação Final:

A lista unitária de ordenação final encontra-se afixada no Placard da sede da Junta de Freguesia e disponível para consulta na página eletrónica da Freguesia de Abiul em www.freguesiadeabiul.pt.

14 de fevereiro de 2017. — A Presidente da Junta de Freguesia de Abiul, *Sandra Barros*.

310311375

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE CACÉM E SÃO MARCOS

Aviso n.º 3115/2017

Resultados obtidos no método de seleção Avaliação Psicológica

1 — Nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 3 alínea *d*) do artigo 30.º e n.º 1 alínea *d*) do artigo 31.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, notificam-se os candidatos do procedimento concursal comum de recrutamento para a ocupação de 3 postos de trabalho na categoria/carreira de assistente técnico (área administrativa), 1 posto de trabalho na categoria/carreira Técnico Superior (área Desporto), 2 postos de trabalho na categoria/carreira de Técnico Superior (área de Psicologia) e 1 posto de trabalho na categoria/carreira de Técnico Superior (área de Ação Social), para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto através do Aviso n.º 10277/2016, publicado no *Diário da República*, n.º 158, 2.ª série, de 18 de agosto de 2016, que se encontram afixados no “local de estilo” da Junta de Freguesia, Rua Nova do Zambujal n.º 9, 9-A 2735-302 — Cacém, e igualmente disponíveis na respetiva página eletrónica em www.uf-cacemsmarcos.pt, os resultados obtidos no método de seleção Avaliação Psicológica, para querendo, os candidatos, se pronunciarem em sede de audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, no prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente Aviso.

Para o efeito, deverá ser utilizado o formulário tipo, publicado pelo Despacho (extrato) n.º 11321/2009, DR n.º 89, 2.ª série, de 8 de maio de 2009 e disponibilizado no sítio da Junta de Freguesia, em www.uf-cacemsmarcos.pt.

2 — Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º e alínea *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, convocam-se os candidatos aprovados no método de seleção Avaliação Psicológica do presente procedimento concursal, para a realização da Entrevista Profissional de Seleção, que ocorrerá nas instalações da Junta de Freguesia de União das Freguesias de Cacém e São Marcos, Rua Nova do Zambujal n.º 9, 9-A 2735-302 — Cacém, de acordo com o calendário que se encontra afixado no “local de estilo” da Junta de Freguesia, encontrando-se igualmente disponível na página eletrónica www.uf-cacemsmarcos.pt.

6 de março de 2017. — O Presidente da União das Freguesias de Cacém e São Marcos, *José Estrela Duarte*.

310318682

FREGUESIA DE LOURES

Aviso n.º 3116/2017

Em cumprimento do disposto no artigo 4.º da Lei 35/2014 de 20 de junho, torno público que celebramos contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Assistente Operacional, ao abrigo dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.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, e na sequência do aviso n.º 10521/2016, Referência 2, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 161, de 23 de agosto de 2016, com a remuneração correspondente à 1.ª posição e ao 1.º nível, da tabela única remuneratória, com o trabalhador Agostinho da Silva Gonçalves com efeitos a 09/02/2017.

8 de fevereiro de 2017. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Augusto Manuel de Jesus Glória*.

310301663

FREGUESIA DE MONTOITO

Aviso n.º 3117/2017

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e conforme o preceituado nos artigos 33.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, de acordo com o despacho do Senhor Presidente da Junta de Freguesia, torna-se público que, por proposta da reunião da Junta de Freguesia de Montoito de 19 de novembro de 2016,