

fórmula classificativa, constam de acta de reunião do Júri do concurso, e serão facultadas aos candidatos que as solicitem.

8.5 — Realização dos métodos de selecção — Os candidatos admitidos serão notificados do dia da realização da Prova Escrita de Conhecimentos Teórica Escrita e da Entrevista Profissional de Selecção, nos termos do artigo 35.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

9 — Lista de Classificação Final — a lista de classificação final será notificada aos candidatos, nos termos do artigo 40.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

10 — Composição do Júri — o Júri do presente concurso, a quem irá competir a realização de todas as operações de concurso, conforme preceitua o n.º 1, do artigo 13.º, do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, será composto por:

Presidente de Júri — Manuel Maria Ferreira Honório, Vereador em regime de permanência a tempo inteiro

Vogais efectivos — Margarida Alves Veríssimo, Chefe de Divisão Municipal de Manutenção de Equipamento Rural e Urbano; e Álvaro Martins, Fiscal Municipal Especialista.

Vogais suplentes: Vereador em regime de permanência a tempo inteiro, Rui Constantino Martins e César Oliveira, Chefe de Divisão Municipal de Obras.

Nas faltas e impedimentos do Presidente do Júri, funcionará como tal o primeiro vogal suplente, Vereador Constantino Martins.

11 — Em cumprimento do disposto nos artigos 41.º, n.º 1 e 34.º, ambos da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, foi efectuada oferta de emprego no SigaME, com o código de oferta n.º P20083184, tendo sido encerrado o procedimento por inexistência de candidatos.

4 de Julho de 2008. — O Presidente da Câmara, *Vitor Miguel Martins Arnaut Pombeiro*.

300616737

CÂMARA MUNICIPAL DE VILA NOVA DE POIARES

Regulamento n.º 437/2008

Nos termos e para os efeitos previstos no n.º 4 do artigo 11.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, torna-se público o regulamento interno de pessoal no regime de contrato individual de trabalho e respectivo quadro de pessoal em regime de contrato individual de trabalho, aprovados em Assembleia Municipal de Vila Nova de Poiares, na sua reunião de 25 de Junho de 2008, sob proposta aprovada pela Câmara Municipal em reunião de 23 de Junho de 2008.

29 de Julho de 2008. — O Presidente da Câmara, *Jaime Carlos Marta Soares*.

Regulamento Interno do Pessoal no Regime de Contrato Individual de Trabalho no Município de Vila Nova de Poiares

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente regulamento estabelece o conjunto de regras a aplicar a todos os trabalhadores sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho ao serviço do Município de Vila Nova de Poiares, adiante designado por Município.

2 — Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento aplicam-se ainda os regimes jurídicos do Código do Trabalho, a Lei n.º 23/2004 de 22 de Junho e legislação complementar.

Artigo 2.º

Horário de trabalho

Aplica-se ao pessoal, em regime de contrato individual de trabalho, os horários de trabalho do Município e as normas do controlo de assiduidade em vigor para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Artigo 3.º

Regime de segurança social

1 — O pessoal abrangido pelo regime de contrato individual de trabalho do Município, beneficia do regime de segurança social que se enquadra no regime jurídico-laboral que lhe é aplicável.

2 — O pessoal referido no número anterior beneficia do regime jurídico dos acidentes de trabalho ou dos acidentes em serviço e das doenças profissionais, previstos na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e no Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril.

CAPÍTULO II

Regime de recrutamento e selecção

Artigo 4.º

Princípios gerais

1 — O procedimento de selecção obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

2 — Para respeito dos princípios referidos no número anterior são garantidos:

- a) A existência de vaga no quadro do Contrato Individual de Trabalho
- b) A publicitação da oferta de emprego
- c) A divulgação atempada dos métodos e critérios de selecção a utilizar no programa das provas de conhecimento e do sistema de classificação final;
- d) A neutralidade da composição da comissão prevista no n.º 4 do artigo 5.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho;
- e) A decisão de contratação fundamentada em critérios objectivos de selecção;
- f) A aplicação de métodos e critérios objectivos de avaliação.

Artigo 5.º

Competência para abertura do processo de selecção

É competente para determinar a abertura de processo prévio à contratação, o Presidente da Câmara Municipal de Vila Nova de Poiares.

Artigo 6.º

Comissão

Para cada concurso é designada uma comissão responsável pelo prévio estabelecimento dos critérios de avaliação dos candidatos e respectiva selecção.

- a) A comissão de selecção é composta por um presidente, dois Vogais efectivos e dois suplentes;
- b) Os membros da comissão de selecção são designados pelo presidente da Câmara Municipal ou pelo vereador com competência delegada em matéria de recursos humanos.
- c) Os membros da comissão de selecção devem preferencialmente ter formação específica na área de recrutamento e selecção e, se possível possuir qualificações iguais ou superiores às exigidas para os candidatos.
- d) A comissão funciona com a presença de todos os seus membros, devendo as suas deliberações ser tomadas por maioria e devidamente fundamentadas em acta.
- e) A composição da comissão pode ser alterada por motivos ponderosos e devidamente fundamentados, nomeadamente em caso de falta de quórum. Assim a nova comissão dá continuidade às operações do processo de selecção, assume integralmente os critérios definidos e aprova o processado.

Artigo 7.º

Métodos de selecção

1 — No procedimento de selecção são utilizados isolada ou conjuntamente, e com carácter eliminatório os métodos indicados na alínea seguintes:

- a) Provas de conhecimentos
- b) Avaliação curricular;
- c) Entrevista profissional de selecção;

2 — Em casos, devidamente fundamentados, no procedimento de selecção podem ainda ser utilizados, conjuntamente com qualquer dos

outros métodos, exame psicológico e o exame médico, desde que seja garantida a sua privacidade, sendo o resultado transmitido à comissão sob a forma de apreciação global referente à aptidão do candidato relativamente às funções a exercer.

3 — A realização da prova de conhecimentos deve observar o seguinte:

a) As provas de conhecimento visam avaliar os níveis de conhecimentos dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função.

b) As provas podem avaliar conhecimentos gerais ou específicos, assumir a forma escrita ou oral e revestir natureza teórica ou prática.

4 — A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais do candidato na área para que o procedimento é aberto, com base na análise do respectivo currículo profissional e documentos profissionais que o acompanham;

Na avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes elementos:

a) Habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade do grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

b) Formação profissional, em que se ponderam as acções de formação e de aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares objecto do procedimento;

c) Experiência profissional em que se pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para a qual o procedimento é aberto, bem como outras capacidades adequadas, com avaliação da sua natureza e duração.

5 — A entrevista profissional de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

a) Por cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual, contendo os factores em apreciação, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles.

6 — O exame psicológico destina-se a avaliar as capacidades e características da personalidade dos candidatos mediante a utilização de técnicas psicológicas, visando determinar a sua adequação à função.

7 — O exame médico visa avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função.

8 — Na classificação final é adoptada a escala de 0 a 20 valores.

9 — A obtenção de classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção é eliminatória.

10 — O exame médico cujo resultado final seja a inaptidão do candidato por falta de condições físicas e psíquicas para o desempenho das funções tem carácter eliminatório.

11 — Os resultados dos exames psicológicos deverão ser expressos, para efeitos de concurso, em *Apto*, *Apto com reservas* e *Não apto*. Só a obtenção de qualquer dos dois primeiros resultados confere o direito à passagem à fase subsequente do concurso.

12 — A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada, sendo que a comissão de selecção não poderá atribuir à entrevista profissional uma ponderação superior à ponderação de qualquer dos restantes métodos de selecção.

Artigo 8.º

Procedimento

1 — O procedimento é aberto por anúncio publicado na Bolsa de Emprego Público (BEP) e num jornal de expansão regional e nacional.

2 — Para além dos elementos obrigatórios previstos nos termos da Lei e de outros que a comissão considere relevantes, o aviso deve ainda conter o prazo em que podem ser apresentadas as candidaturas.

Artigo 9.º

Requerimento de admissão

1 — A apresentação ao procedimento é efectuada por requerimento acompanhado dos documentos exigidos no anúncio de abertura do procedimento.

2 — O requerimento e os documentos referidos no número anterior são apresentados até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, podendo ser entregues pessoalmente, ou pelo correio, com aviso de recepção atendendo-se neste último caso à data do registo.

Artigo 10.º

Documentos

1 — Os candidatos devem apresentar os documentos comprovativos da titularidade dos requisitos especiais exigidos para o provimento dos lugares a preencher.

2 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigido no anúncio de abertura do procedimento determina a exclusão do candidato.

Artigo 11.º

Prazo

O prazo para apresentação de candidaturas no âmbito do procedimento de recrutamento e selecção é de 10 dias a contar da data da publicação do anúncio da respectiva abertura na BEP.

Artigo 12.º

Verificação dos requisitos de admissão

Terminado o prazo para apresentação das candidaturas, a comissão procede à verificação dos requisitos de admissão no prazo máximo de 10 dias úteis.

Artigo 13.º

Rejeição

Serão liminarmente rejeitadas pela comissão as candidaturas que:

a) Forem entregues nos recursos humanos ou tiverem registo de correio posterior ao prazo estabelecido no aviso;

b) Não estiverem instruídas com os documentos e de acordo com os requisitos exigidos no aviso.

Artigo 14.º

Exclusão de candidatos

1 — Os candidatos excluídos são notificados, para, se assim o entenderem, no prazo de 10 dias úteis dizerem por escrito o que se lhes oferecer.

2 — A notificação contém o enunciado sucinto dos fundamentos da exclusão, sendo efectuada por ofício registado.

3 — Não é admitida a junção de documentos que pudessem ter sido apresentados pelos candidatos dentro do prazo estabelecido para a entrega das candidaturas.

Artigo 15.º

Convocação dos candidatos admitidos

1 — Os candidatos admitidos são convocados para a realização dos métodos de selecção, através do método que se mostre mais adequado e previsto na Lei.

2 — A aplicação dos métodos de selecção tem início no prazo máximo de 20 dias úteis contados da data de publicação da relação de candidatos admitidos/excluídos.

Artigo 16.º

Decisão e participação dos interessados

1 — Terminada a aplicação dos métodos de selecção, a comissão de selecção final elabora no prazo máximo de 10 dias úteis, a decisão relativa à classificação final e ordenação dos candidatos e procede à respectiva notificação.

2 — Da notificação consta a possibilidade de reclamar contra a decisão no prazo de 10 dias úteis.

Artigo 17.º

Classificação final

Terminado o prazo para reclamar, a comissão aprecia as alegações e procede à elaboração da classificação final, à graduação e ordenação dos candidatos.

Artigo 18.º

Homologação

1 — A acta que contém a lista de classificação final, acompanhada das restantes actas, é submetida a homologação do presidente da câmara municipal ou câmara no caso de o presidente da câmara ser o membro da comissão.

2 — Do despacho de homologação, a lista de classificação final é notificada aos candidatos através do método que se mostre mais adequado e previsto na lei.

CAPÍTULO III

Regime do trabalho

Artigo 19.º

Lugar de ingresso

1 — Todo o trabalhador no regime de contrato individual de trabalho é integrado numa das categorias profissionais previstas no presente Regulamento, de harmonia com as suas habilitações literárias e profissionais e de acordo com o conteúdo funcional.

2 — O ingresso do trabalhador no regime de contrato individual de trabalho faz-se, em regra, no escalão mais baixo da categoria de base da respectiva carreira, a qual é equiparada à do regime de emprego público, com as adaptações previstas para a administração local.

3 — Excepcionalmente, e por despacho fundamentado do presidente da Câmara Municipal, o ingresso pode ser feito em escalão ou categoria diferentes do previsto no número anterior, atendendo à especificidade das funções a exercer e à experiência ou qualificação profissional do candidato devidamente comprovadas.

Artigo 20.º

Contratação

Os candidatos serão chamados para a celebração do respectivo contrato, segundo ordenação da respectiva lista de classificação final.

Artigo 21.º

Contrato de trabalho

1 — As admissões de trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho no Município efectuam-se através a celebração de contrato, com observância de um período experimental.

2 — A celebração de contratos de trabalho com termo resolutivo certo ou incerto, só pode ter lugar nas situações e nas condições previstas nos artigos 9.º e 10.º da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho:

3 — O contrato individual de trabalho reveste a forma escrita e assinado por ambas as partes, em duplicado, destinando-se um exemplar ao Município e outro ao trabalhador, e, contém as seguintes menções, para além de outras obrigatórias por Lei:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Natureza do contrato;
- c) Actividade contratada e retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data de início de actividade;
- f) Indicação do processo de selecção utilizado;
- g) Identificação da entidade que autorizou a contratação.

Artigo 22.º

Período experimental

1 — A celebração de contrato de trabalho por tempo indeterminado importa o decurso de um período experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte extensão:

- a) 180 dias para os trabalhadores da carreira técnica superior e especialistas de informática;
- b) 90 dias para os trabalhadores inseridos nas restantes carreiras.

2 — Para os trabalhadores contratados a termo resolutivo certo ou incerto, o período experimental é o que em cada situação resulta do Código do Trabalho

3 — No decurso do período experimental, e salvo diferente estipulação por escrito, qualquer das partes pode resolver o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou reparação.

Artigo 23.º

Regime de férias e remunerações

Os trabalhadores em regime de contrato individual de trabalho do Município estão sujeitos ao regime de férias estipulado no Código

do Trabalho, devendo, designadamente, ser observadas as seguintes condições:

- a) Os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis, que se vence no dia 1 de Janeiro de cada ano civil e se reporta ao trabalho prestado no ano anterior;
- b) O período de férias pode ser utilizado parceladamente, devendo um dos subperíodos ser, no mínimo, de 10 dias úteis;
- c) A marcação de férias obedece a um plano anual que permita assegurar em permanência o integral cumprimento das atribuições do serviço em que o trabalhador exerce a sua actividade.

Artigo 24.º

Quadro de pessoal

1 — O quadro de pessoal do município sujeito ao regime de contrato individual de trabalho (abreviadamente designado Quadro CIT), consta do anexo I e faz parte integrante do presente Regulamento.

2 — Os conceitos adoptados no quadro CIT são os seguintes:

- a) «Grupo profissional» — conjunto de carreiras profissionais que requerem habilitações, conhecimentos ou aptidões de nível equivalente;
- b) «Carreiras» — conjunto hierarquizado de categorias profissionais que compreendem funções da mesma natureza;
- c) «Categoria profissional» — posição que o pessoal ocupa no âmbito de uma carreira, fixada de acordo com o conteúdo e qualificação da função ou funções;
- d) «Escalão» — cada uma das posições remuneratórias criadas no âmbito de cada categoria.

Artigo 25.º

Carreiras

1 — Os trabalhadores do município admitidos ao abrigo do regime de contrato individual de trabalho encontram-se integrados nas carreiras constantes do quadro (CIT).

2 — O ingresso nas carreiras depende:

- a) Da existência de vaga disponível no quadro CIT;
- b) Da comprovação de requisitos específicos em termos de habilitações literárias e ou de formação profissional e ou de experiência nos mesmos termos que são exigidos para as mesmas carreiras no regime de emprego público, com as adaptações previstas para a administração local.

Artigo 26.º

Categorias e escalões

As carreiras dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho do município desenvolvem-se por categorias, comportando, cada uma delas, vários escalões, de acordo com o anexo I a que se refere o n.º 1 do artigo 23.º

Artigo 27.º

Conteúdo funcional

1 — Os conteúdos funcionais das diversas carreiras e categorias que integram o quadro CIT são os que se encontram legalmente definidos para as mesmas carreiras e categorias do regime de emprego público, com as especificidades estabelecidas para a administração local.

2 — Nos casos em que não seja aplicável o número anterior, o conteúdo funcional deverá ser descrito no respectivo contrato.

Artigo 28.º

Regime geral do desempenho de funções

Ao trabalhador compete desempenhar as funções que integram a categoria que está mencionada no contrato de trabalho, sob orientação e direcção do respectivo superior hierárquico, sem prejuízo da autonomia profissional inerente a cada carreira.

Artigo 29.º

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho do município rege-se pelo disposto no Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

(SIADAP), instituído pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e no Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.

CAPÍTULO IV

Condições de prestação de trabalho

Artigo 30.º

Prestação de trabalho

1 — O modo como devem ser exercidas as funções inerentes a cada grupo profissional e carreira é fixado através das normas do presente Regulamento e do contrato celebrado com cada trabalhador.

2 — Os trabalhadores exercem a sua actividade nas instalações do município ou noutro local que lhes seja temporária e expressamente indicado.

Artigo 31.º

Deveres dos trabalhadores

1 — No exercício das suas funções, os trabalhadores do município no regime de contrato individual de trabalho, estão exclusivamente ao serviço do interesse público, subordinados à Constituição e à Lei, devendo ter uma conduta responsável e ética e actuar com justiça, imparcialidade, proporcionalidade e isenção, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

2 — Sem prejuízo do cumprimento dos deveres constantes no Código do Trabalho, de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, são os seguintes os deveres dos trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho do município:

- a) Respeitar e tratar com lealdade os superiores hierárquicos, os demais trabalhadores e as pessoas ou entidades que tenham relações com o município;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, nos prazos fixados, de harmonia com as suas aptidões, categoria e deontologia profissionais e com os objectivos globais dos serviços em que se encontram inseridos;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- e) Participar aos seus superiores hierárquicos os acidentes de trabalho e as ocorrências anormais que tenham surgido durante o serviço;
- f) Informar o município dos dados necessários à actualização permanente dos seus cadastros individuais;
- g) Cumprir as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, deste Regulamento e das disposições legais em vigor;
- h) Guardar lealdade, nomeadamente não utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento como trabalhador do serviço;
- i) Não exercer qualquer outra actividade académica ou profissional sem autorização expressa do município

Artigo 32.º

Férias

Os trabalhadores admitidos ao abrigo do regime de contrato individual de trabalho do município estão sujeitos ao regime de férias estipulado no Código do Trabalho, devendo a respectiva marcação obedecer a um plano anual que permita assegurar em permanência o integral cumprimento das atribuições do serviço em que o trabalhador exerce a sua actividade.

Artigo 33.º

Faltas

1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador à totalidade ou a parte do período normal de trabalho diário a que está obrigado, no local onde o mesmo deve ser cumprido.

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas nos termos e com os efeitos previstos na lei.

3 — As faltas, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao município com a antecedência mínima de cinco dias.

4 — Quando imprevisíveis, as faltas devem ser comunicadas ao superior hierárquico logo que possível.

5 — No prazo referido no n.º 3 deste artigo, deverá o trabalhador proceder à apresentação ao seu superior hierárquico do documento comprovativo do motivo justificativo da ausência, quando exista.

6 — Para além dos demais casos previstos na lei, o incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

7 — As faltas injustificadas implicam, nos termos da lei, o desconto na remuneração e na antiguidade e podem constituir infracção disciplinar.

8 — Em tudo o omissivo no presente Regulamento aplica-se em matéria de faltas o estabelecido no Código do Trabalho e nas demais normas de horários de trabalho e de controlo de assiduidade no município.

Artigo 34.º

Retribuição do trabalho

1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente Regulamento, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação de trabalho.

2 — A remuneração inclui a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas e será paga de acordo com as regras definidas pelo município.

3 — Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias pagável por inteiro no mês de Junho de cada ano civil cujo montante é igual à remuneração correspondente aos dias de férias a que tenham direito.

4 — Aos trabalhadores será atribuído em cada ano civil um subsídio de Natal pagável em Novembro, nos termos legalmente previstos.

5 — O município pagará um subsídio de refeição, de montante igual ao vigente em cada ano para os trabalhadores com vínculo de emprego público, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.

6 — A tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho é a que resulta dos escalões constantes do mapa I do quadro CIT a que se refere o artigo 24.º do presente Regulamento, sendo actualizada anualmente de acordo com a percentagem que vier a ser fixada para a Administração Pública, sem prejuízo do estipulado em instrumento de regulamentação colectiva aplicável.

Artigo 35.º

Descontos

1 — A determinação dos valores líquidos das remunerações efectua-se mediante a dedução dos descontos obrigatórios a reter na fonte, calculados exclusivamente na base da retribuição ilíquida individual

2 — Para todos os efeitos legais designadamente o da reforma as deduções devidas pelo pessoal incidirão sobre a totalidade da remuneração correspondente às funções exercidas no município.

Artigo 36.º

Cessação da prestação do trabalho

As causas da cessação do contrato individual de trabalho regem-se pelas correspondentes disposições do Código do Trabalho.

Artigo 37.º

Responsabilidade e acção disciplinar

A responsabilidade disciplinar, as sanções disciplinares e o exercício do poder disciplinar pelo município regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e no presente Regulamento.

Artigo 38.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor no dia seguinte à data da respectiva publicação na 2.ª série do *Diário da República*.

Quadro de pessoal — Contrato individual de trabalho — (CIT)

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	Escalaões								Número de lugares			Observações
			1	2	3	4	5	6	7	8	Existentes	A criar	Total	
Técnico superior.	Serviço social.	Assessor principal	710	770	830	900	—	—	—	—	0	2	2	Dotação global.
		Assessor	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário	321	—	—	—	—	—	—	—				
Arquitetura	Arquitetura	Assessor principal	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário	321	—	—	—	—	—	—	—				
Arquitetura paisagista.	Arquitetura paisagista.	Assessor principal	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário	321	—	—	—	—	—	—	—				
Planeamento regional e urbano	Planeamento regional e urbano	Assessor principal	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário	321	—	—	—	—	—	—	—				
Sociologia	Sociologia	Assessor principal	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário	321	—	—	—	—	—	—	—				
Psicologia.	Psicologia.	Assessor principal	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário	321	—	—	—	—	—	—	—				

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	Escalaões								Número de lugares			Observações
			1	2	3	4	5	6	7	8	Existentes	A criar	Total	
Ciências da informação	Assessor principal Assessor Técnico superior principal Técnico superior de 1.ª classe Técnico superior de 2.ª classe Estagiário	710	770	830	900	—	—	—	—	0	2	2	Dotação global.	
		610	660	690	730	—	—	—	—					
		510	560	590	650	—	—	—	—					
		460	475	500	545	—	—	—	—					
		400	415	435	455	—	—	—	—					
		321	—	—	—	—	—	—	—					
Economia	Assessor principal Assessor Técnico superior principal Técnico superior de 1.ª classe Técnico superior de 2.ª classe Estagiário	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.	
		610	660	690	730	—	—	—	—					
		510	560	590	650	—	—	—	—					
		460	475	500	545	—	—	—	—					
		400	415	435	455	—	—	—	—					
		321	—	—	—	—	—	—	—					
Jurista	Assessor principal Assessor Técnico superior principal Técnico superior de 1.ª classe Técnico superior de 2.ª classe Estagiário	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.	
		610	660	690	730	—	—	—	—					
		510	560	590	650	—	—	—	—					
		460	475	500	545	—	—	—	—					
		400	415	435	455	—	—	—	—					
		321	—	—	—	—	—	—	—					
Biblioteca e documentação	Assessor principal Assessor Técnico superior principal Técnico superior de 1.ª classe Técnico superior de 2.ª classe Estagiário	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.	
		610	660	690	730	—	—	—	—					
		510	560	590	650	—	—	—	—					
		460	475	500	545	—	—	—	—					
		400	415	435	455	—	—	—	—					
		321	—	—	—	—	—	—	—					
Educação Física	Assessor principal Assessor Técnico superior principal Técnico superior de 1.ª classe Técnico superior de 2.ª classe Estagiário	710	770	830	900	—	—	—	—	0	3	3	Dotação global.	
		610	660	690	730	—	—	—	—					
		510	560	590	650	—	—	—	—					
		460	475	500	545	—	—	—	—					
		400	415	435	455	—	—	—	—					
		321	—	—	—	—	—	—	—					
Publicidade e relações públicas	Assessor principal Assessor Técnico superior principal Técnico superior de 1.ª classe Técnico superior de 2.ª classe Estagiário	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.	
		610	660	690	730	—	—	—	—					
		510	560	590	650	—	—	—	—					
		460	475	500	545	—	—	—	—					
		400	415	435	455	—	—	—	—					
		321	—	—	—	—	—	—	—					

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	Escalaões								Número de lugares			Observações
			1	2	3	4	5	6	7	8	Existentes	A criar	Total	
Técnico.	Engenheiro civil.	Assessor principal.	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor.	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal.	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe.	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe.	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário.	321	—	—	—	—	—	—	—				
	Engenheiro electrotécnico.	Assessor principal.	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor.	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal.	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe.	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe.	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário.	321	—	—	—	—	—	—	—				
	Engenheiro informático.	Assessor principal.	710	770	830	900	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assessor.	610	660	690	730	—	—	—	—				
		Técnico superior principal.	510	560	590	650	—	—	—	—				
		Técnico superior de 1.ª classe.	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico superior de 2.ª classe.	400	415	435	455	—	—	—	—				
		Estagiário.	321	—	—	—	—	—	—	—				
	Técnico superior.	Assessor principal.	710	770	830	900	—	—	—	—	0	6	6	Dotação global.
		Assessor.	610	660	690	730	—	—	—	—				
Técnico superior principal.		510	560	590	650	—	—	—	—					
Técnico superior de 1.ª classe.		460	475	500	545	—	—	—	—					
Técnico superior de 2.ª classe.		400	415	435	455	—	—	—	—					
Estagiário.		321	—	—	—	—	—	—	—					
Técnico.	Técnico.	Técnico especialista principal.	510	560	590	650	—	—	—	—	0	4	4	Dotação global.
		Técnico especialista.	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico principal.	400	420	440	475	—	—	—	—				
		Técnico de 1.ª classe.	340	355	375	415	—	—	—	—				
		Técnico de 2.ª classe.	295	305	316	337	—	—	—	—				
		Estagiário.	222	—	—	—	—	—	—	—				
	Engenheiro civil.	Técnico especialista principal.	510	560	590	650	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Técnico especialista.	460	475	500	545	—	—	—	—				
		Técnico principal.	400	420	440	475	—	—	—	—				
		Técnico de 1.ª classe.	340	355	375	415	—	—	—	—				
		Técnico de 2.ª classe.	295	305	316	337	—	—	—	—				
		Estagiário.	222	—	—	—	—	—	—	—				

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	Escalaões								Número de lugares			Observações
			1	2	3	4	5	6	7	8	Existentes	A criar	Total	
Técnico profissional.	Biblioteca e documentação	Coordenador.	360	380	410	450	—	—	—	—	0	4	4	Dotação global.
		Técnico prof. esp. principal	316	326	337	345	—	—	—	—				
		Técnico prof. especialista.	269	280	295	316	—	—	—	—				
		Técnico profissional principal	238	249	259	274	—	—	—	—				
Técnico profissional de 1.ª classe		222	228	238	254	—	—	—	—					
	Técnico profissional de 2.ª classe	199	209	218	228	—	—	—	—					
	Natação	Coordenador.	360	380	410	450	—	—	—	—	0	4	4	Dotação global.
Técnico prof. esp. principal		316	326	337	345	—	—	—	—					
Técnico prof. especialista.		269	280	295	316	—	—	—	—					
Técnico profissional principal		238	249	259	274	—	—	—	—					
Técnico profissional de 1.ª classe		222	228	238	254	—	—	—	—					
	Técnico profissional de 2.ª classe	199	209	218	228	—	—	—	—					
	Animação cultural	Coordenador.	360	380	410	450	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
Técnico prof. esp. principal		316	326	337	345	—	—	—	—					
Técnico prof. especialista.		269	280	295	316	—	—	—	—					
Técnico profissional principal		238	249	259	274	—	—	—	—					
Técnico profissional de 1.ª classe		222	228	238	254	—	—	—	—					
	Técnico profissional de 2.ª classe	199	209	218	228	—	—	—	—					
	Topógrafo.	Coordenador.	360	380	410	450	—	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
Técnico prof. esp. principal		316	326	337	345	—	—	—	—					
Técnico prof. especialista.		269	280	295	316	—	—	—	—					
Técnico profissional principal		238	249	259	274	—	—	—	—					
Técnico profissional de 1.ª classe		222	228	238	254	—	—	—	—					
	Técnico profissional de 2.ª classe	199	209	218	228	—	—	—	—					
Administrativo	Assistente administrativo	Assistente administrativo especialista	269	280	295	316	337	—	—	—	0	1	1	Dotação global.
		Assistente administrativo principal	222	233	244	254	269	290	—	—				
		Assistente administrativo.	199	209	218	228	238	249	—	—				
Apoio educativo	Assistente de acção educativa:	Assistente de acção educativa:												Dotação global.
		Nível 2	228	238	254	269	285	300	—	—	0	2	2	
	Nível 1	199	209	218	228	238	249	—	—					
	Auxiliares de acção educativa:	Auxiliares de acção educativa:												Dotação global.
Nível 2	204	218	228	238	181	189	204	218	0	2	2			
	Nível 1	142	151	160	170	—	—	—	—					
Operário altamente qualificado.	Montador electricista	Operário principal altamente qualificado	233	244	254	269	285	—	—	—	0	2	2	Dotação global.
		Operário altamente qualificado	189	199	209	222	244	—	—	—				

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	Escalaões								Número de lugares			Observações
			1	2	3	4	5	6	7	8	Existentes	A criar	Total	
	Electricista de automóveis . . .	Operário principal altamente qualificado Operário altamente qualificado	233 189	244 199	254 209	269 222	285 244	— —	— —	— —	0	2	2	Dotação global.
Operário qualificado . . .	Pedreiro	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	5	5	Dotação global.
	Electricista	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Canalizador	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Calceteiro	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Carpinteiro de toscos e cofra- gens.	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Carpinteiro de limpos	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Asfaltador	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Bate-chapas	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Jardineiro	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Pintor	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Pintor de automóveis	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
	Serralheiro civil	Operário principal qualificado Operário qualificado	204 142	214 151	254 160	269 170	285 181	189	204	218	0	2	2	Dotação global.
Operário semiqualficado	Cantoneiro	Cantoneiro	137	146	155	165	181	194	214	228	0	8	8	Dotação global.

Grupo de pessoal	Carreira	Categoria	Escalações								Número de lugares			Observações	
			1	2	3	4	5	6	7	8	Existentes	A criar	Total		
Auxiliar	Auxiliar administrativo	Auxiliar administrativo	128	137	146	155	170	184	199	214	8	0	4	4	Dotação global.
	Auxiliar de serviços gerais.	Auxiliar de serviços gerais.	128	137	146	155	170	184	199	214	—	0	10	10	Dotação global.
	Motorista de transportes colectivos.	Motorista de transportes colectivos.	175	184	199	214	233	259	—	—	—	0	2	2	Dotação global.
	Motorista de pesados.	Motorista de pesados.	151	160	175	189	204	218	233	249	—	0	2	2	Dotação global.
	Motorista de ligeiros.	Motorista de ligeiros.	142	151	160	175	189	204	218	233	—	0	2	2	Dotação global.
	Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.	Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.	155	165	181	194	209	222	238	259	—	0	3	3	Dotação global.

JUNTA DE FREGUESIA DE AGUALVA

Aviso n.º 21610/2008

Para efeitos e em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 34 do Decreto-Lei 427/89, de 7 de Dezembro, torna-se público que, por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia de Agualva tomada em reunião 09 de Julho de 2008, e ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do artigo 68 do Decreto-Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro e alterado pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro, e ao abrigo do artigo 23 do Decreto-Lei n.º 427/89 de 7 de Dezembro aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei 409/91 de 17 de Outubro, foi nomeada, em regime de substituição, enquanto durar a vacatura, com efeitos a partir de 18 de Junho de 2008, a assistente administrativa especialista Filomena Alcina Amaro Ferreira Pires, para o lugar de Chefe de Secção.

30 de Julho de 2008. — O Presidente, *Rui Castelhana*.

300612273

JUNTA DE FREGUESIA DE LAUNDOS

Aviso (extracto) n.º 21611/2008

Aviso de contrato de trabalho por tempo indeterminado em período experimental

Por meu Despacho n.º 02/CTTI/08, datado de 22 de Julho de 2008, foi determinado celebrar contrato por tempo indeterminado, em período experimental, com Maria Filomena Ferreira, para a carreira/categoria de Auxiliar de Serviços Gerais — posição remuneratória 1, correspondente ao índice 128.

O prazo para a celebração do referido contrato, é de 20 dias contados a partir da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

Da oferta de emprego n.º P20070513, publicada na BEP em 2 de Janeiro de 2008, não foi recebida qualquer candidatura nem promovida officiosamente pelos serviços onde estão afectos esses funcionários ou agentes, ficando a referida oferta de emprego “deserta”.

Excluído de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.

23 de Julho de 2008. — O Presidente, *José Manuel Gomes de Faria*.

300613107

JUNTA DE FREGUESIA DE MANGUALDE

Aviso n.º 21612/2008

Discussão pública

Bernardino António Azevedo, Presidente da Junta de Freguesia de Mangualde.

Nos termos e para efeitos do preceituado no artigo 77.º do Decreto Lei n.º 380/99, de 22 de Setembro, por remissão do n.º 5, do artigo 7.º, do Decreto Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto Lei n.º 177/01, de 04 de Junho, torna-se público, que a Junta de Freguesia de Mangualde, vai proceder à abertura do período de discussão pública do pedido de Licenciamento de Alteração do Lote n.º 19 A que consiste no aumento do número de pisos destinando-se o último exclusivamente a habitação (Alteração da Licença de Operação de Loteamento), que ocorre nos seus termos sob:

Loteamento do Casalinho — Cubos.
Requerente — Junta de Freguesia de Mangualde.

O Lote a alterar está descrito na Conservatória do Registo Predial de Mangualde sob o n.º 5839/20010710 da Freguesia de Mangualde, e inscrito na matriz urbana respectivamente sob o artigo n.º 7003, da respectiva Freguesia.

A discussão pública decorrerá pelo período de 15 dias a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, podendo os interessados consultar o processo da operação de loteamento, respectivos pareceres e informações técnicas, na secretaria da Junta de Freguesia, sita no Largo das Escolas, em Mangualde, durante o horário de expediente (das 09h00 horas às 16h00).

No caso de oposição os interessados, podem apresentar, por escrito a sua exposição devidamente fundamentada, através de requerimento dirigido ao Presidente da Junta.

26 de Junho de 2008. — O Presidente, *Bernardino António Azevedo*.

300611966