

18 — Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) — 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, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (20HAP + 15FP + 35EP + 30AD) / 100$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
HAP = Habilitação Académica e Profissional;
FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho que se encontrem devidamente comprovadas;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação do Desempenho, relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar; e

b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) — Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) — Visa avaliar, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Os parâmetros a avaliar são os seguintes: Orientação para os resultados; Análise da Informação e Sentido Crítico; Comunicação, Trabalho de Equipa e Cooperação.

19 — Os candidatos referidos no número anterior do presente aviso, podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelos métodos constantes do n.º 17 do presente aviso.

20 — Método de seleção aplicável: Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores.

21 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.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.

22 — A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$OF = (45PC + 25AP + 30EPS) / 100$$

ou

$$OF = (30AC + 40EAC + 30EPS) / 100$$

23 — Composição do júri:

Presidente do Júri — Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pifaro Dinis, Vice-Presidente da Câmara Municipal;

1.º Vogal efetivo — Diretor do Departamento de Infraestruturas e Serviços Urbanos, Paulo Jorge Batalha Lopes Azevedo, que substituirá a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetiva — Chefe da Divisão de Águas e Saneamento, em regime de substituição, Ana Paula Saraiva Claro;

1.ª Vogal suplente — Chefe da Divisão de Acessibilidades Viárias, Energias e Gestão de Frotas, em regime de substituição, Maria de Fátima Correia Martins Campos Rodrigues;

2.ª Vogal suplente — Chefe da Divisão de Ambiente, Higiene Urbana e Espaços Verdes, em regime de substituição, Filipe Miguel Queirós André.

24 — Nos termos da alínea r) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, a ata 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, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

25 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Albufeira e disponibilizada na sua página eletrónica.

26 — Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte, por ofício registado.

27 — Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, pela forma indicada no número anterior.

28 — Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação em vigor, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios definidos pelo júri do procedimento, nomeadamente o candidato do serviço ou organismo interessado e candidato que resida no concelho.

29 — A lista de ordenação final, após homologação será afixada em local visível e público das instalações do Município de Albufeira e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

30 — O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em regime de valorização profissional, seguidos pelos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, e esgotados estes, dos restantes candidatos.

31 — O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias será objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, observando o disposto no artigo 42.º, da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, por força do disposto no n.º 1, do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, sendo a posição remuneratória de referência: posição 2, nível remuneratório 15, correspondente a € 1.201,48 mensais.

32 — 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.

33 — Quotas de Emprego

a) De acordo com o artigo n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é constituída a reserva de um lugar para candidatos portadores de deficiência;

b) Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

34 — Prazo de validade — o concurso é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Por delegação de poderes do Sr. Presidente da Câmara, despacho de 7/03/2018.

20 de março de 2018. — A Vice-Presidente, Ana Pifaro.

311267849

Aviso n.º 5128/2018

Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dez postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional — Área de Atividade de Cantoneiro de Limpeza.

1 — Para os efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria 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 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, e nos termos do n.º 1, do artigo 9.º, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação em vigor, torna-se público que, por deliberação tomada pela Câmara Municipal, em 7 de novembro de 2017, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista

o preenchimento de dez postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional — Área de Atividade de Cantoneiro de Limpeza, na Divisão de Ambiente, Higiene Urbana e Espaços Verdes.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1, do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no organismo.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo 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.”, razão pela qual esta Autarquia não fez a referida consulta.

4 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público, (www.bep.gov.pt), no primeiro dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica do Município de Albufeira, (www.cm-albufeira.pt), a partir da data da publicação no *Diário da República* deste aviso, e por extrato, em jornal de expansão nacional no prazo máximo de três dias úteis contados da data daquela publicação.

5 — Legislação aplicável — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor; 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; Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro; Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

6 — Âmbito do recrutamento: Trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público (cf. artigo 30.º, n.º 5 da LTFP). Sem prejuízo do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, nos termos em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho naqueles termos, e com vista ao cumprimento dos princípios orientadores da gestão dos recursos humanos na Administração Pública, de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, proceder-se-á ao recrutamento de pessoal com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, podendo candidatar-se trabalhadores com e sem vínculo, tendo em conta a autorização dada pela Câmara Municipal, em reunião de 7 de novembro de 2017.

7 — Local de trabalho — O local de trabalho situa-se na área do Município de Albufeira.

8 — Caracterização dos postos de trabalho a ocupar: Procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras e extirpação de ervas; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, nomeadamente:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

9.2 — Nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, titularidade de escolaridade obrigatória, nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 86.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor.

10 — O candidato deve reunir os requisitos referidos no número anterior até à data limite de apresentação da candidatura.

11 — Nos termos da alínea l), do n.º 3, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação em vigor, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta edilidade, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

12 — Prazo de candidatura — 10 dias úteis, contados da data da publicação no *Diário da República*.

13 — Forma de apresentação da candidatura — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo devidamente datado e assinado, disponível na Divisão de Recursos Humanos do Município de Albufeira e em www.cm-albufeira.pt, sendo apenas admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel, podendo ser entregue pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos,

entre as 9.00 e as 16.00 horas, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, para a Câmara Municipal de Albufeira, Rua do Município, 8200-863 Albufeira, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;

c) Identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista);

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão, designadamente, os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor;

e) A identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando seja o caso, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

f) Os relativos ao nível habilitacional;

g) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

14 — O formulário de candidatura, devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado da seguinte documentação:

a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito, sob pena de exclusão;

b) Declaração atualizada emitida e autenticada pelo serviço onde exerce funções públicas, quando seja o caso, onde conste o vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, a carreira/ categoria de que é titular, a descrição da atividade que executa/caracterização do posto de trabalho que ocupa, tempo de execução da mesma e as menções (quantitativa e qualitativa) da avaliação de desempenho obtida no último ano;

c) Sempre que haja lugar à utilização do método de avaliação curricular, deverá apresentar currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, onde constem, respetivamente, as funções que tem exercido, a formação profissional que possui, devidamente comprovadas sob pena de não serem consideradas;

d) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.

15 — Não se encontra prevista a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica.

16 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

17 — Métodos de seleção aplicáveis: Em conformidade com os n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor:

a) Prova de Conhecimentos (PC) — Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas necessários ao exercício da função a concurso, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, revestindo a natureza prática, com a duração de 15 minutos e tolerância de 10 minutos, sendo de realização individual, incidindo sobre os seguintes temas:

Conceitos básicos de limpeza, de equipamentos e ferramentas;

b) Avaliação Psicológica (AP) — 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, sendo valorada, em cada fase intermédia, 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 ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

18 — Relativamente aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) — 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, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética

ponderada das classificações obtidas nos seguintes fatores de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (10HAP + 20FP + 35EP + 35AD)/100$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;
 HAP = Habilitação Académica e Profissional;
 FP = Formação Profissional, considerando-se as áreas de formação relacionadas com a área de atividade caracterizadora do posto de trabalho que se encontrem devidamente comprovadas;
 EP = Experiência Profissional;
 AD = Avaliação do Desempenho, relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar; e

b) Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) — Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) — Visa avaliar, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Os parâmetros a avaliar são os seguintes: Orientação para os resultados; Análise da Informação e Sentido Crítico; Comunicação, Trabalho de Equipa e Cooperação.

19 — Os candidatos referidos no número anterior do presente aviso, podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelos métodos constantes do n.º 17 do presente aviso.

20 — Método de seleção aplicável: Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes: Interesse e motivação profissional; Sentido crítico; Capacidade de expressão e comunicação; Conhecimento da área para a qual concorre. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores.

21 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção ou obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.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.

22 — A ordenação final dos candidatos resulta da aplicação da seguinte fórmula e é expressa numa escala de 0 a 20 valores:

$$OF = (45PC + 25AP + 30EPS)/100$$

ou

$$OF = (45AC + 25EAC + 30EPS)/100$$

23 — Composição do júri:

Presidente do Júri — Ana Filipa Simões Grade dos Santos Pifaro Dinis, Vice-Presidente da Câmara Municipal;

1.º Vogal efetivo — Paulo Jorge Batalha Lopes Azevedo, Diretor do Departamento de Infraestruturas e Serviços Urbanos, que substituirá a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo — Filipe Miguel Queirós André, Chefe da Divisão de Ambiente, Higiene Urbana e Espaços Verdes, em regime de substituição;

1.ª Vogal suplente — Rossana Soraia Timóteo Caldeira André, Técnica Superior;

2.ª Vogal suplente — José Raul Bastardinho Coelho, Encarregado Geral Operacional.

24 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, a ata 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, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

25 — A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Albufeira e disponibilizada na sua página eletrónica.

26 — Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte, por ofício registado.

27 — Os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, pela forma indicada no número anterior.

28 — Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação em vigor, em caso de subsistir igualdade de valoração efetuar-se-á o desempate nos termos dos critérios definidos pelo júri do procedimento, nomeadamente o candidato do serviço ou organismo interessado e candidato que resida no concelho.

29 — A lista de ordenação final, após homologação será afixada em local visível e público das instalações do Município de Albufeira e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

30 — O recrutamento efetua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em regime de valorização profissional, seguidos pelos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, e esgotados estes, dos restantes candidatos.

31 — O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias será objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, observando o disposto no artigo 42.º, da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, por força do disposto no n.º 1, do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, sendo a posição remuneratória de referência: posição 1, nível remuneratório 1, correspondente à Remuneração Mínima Garantida, que equivale a € 580,00 mensais.

32 — 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.

33 — Quotas de Emprego

a) De acordo com o artigo n.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é constituída a reserva de 5 % do total de número de lugares para candidatos portadores de deficiência;

b) Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supramencionado.

34 — Prazo de validade — o concurso é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Por delegação de poderes do Sr. Presidente da Câmara, despacho de 7/03/2018.

20 de março de 2018. — A Vice-Presidente, Ana Pifaro.

311266999

Aviso n.º 5129/2018

Procedimento concursal comum, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior — Área de Atividade de Terapia Ocupacional.

1 — Para os 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 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação em vigor, e nos termos do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na redação em vigor, torna-se público que, por deliberação tomada pela Câmara Municipal, em 7 de novembro de 2017, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho, na carreira/categoria de Técnico Superior — Área de Atividade de Terapia Ocupacional, na Divisão de Educação e Ação Social, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal do Município de Albufeira.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no organismo.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de