

A discussão pública decorrerá por um período de 15 dias úteis, subsequentes ao oitavo dia útil posterior à publicação do Aviso no *Diário da República*.

Durante o período de discussão pública, os interessados poderão consultar a proposta de alteração das especificidades do lote 17 da Operação de loteamento sito no lugar de Chãos em Ferreirim, na Divisão Técnica de Obras e Urbanismo da Câmara Municipal, sita na Rua Dr. Oliveira Serrão, nos dias úteis e durante o horário de expediente (9:00-12:30 horas, 14:00-17:00 horas), bem como no portal da internet em [www.cm-sernancelhe.pt](http://www.cm-sernancelhe.pt).

As reclamações, observações, sugestões e pedidos de esclarecimento deverão ser apresentados por escrito e dirigidos ao Presidente da Câmara Municipal de Sernancelhe entregues diretamente nos serviços municipais, remetidos por correio ou através do correio eletrónico: [dtou@cm-sernancelhe.pt](mailto:dtou@cm-sernancelhe.pt).

1 de agosto de 2018. — O Vice-Presidente da Câmara Municipal,  
*Carlos Manuel Ramos dos Santos*.

311552985

## MUNICÍPIO DE SEVER DO VOUGA

### Aviso n.º 11598/2018

#### **Abertura de um procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, com Licenciatura em Engenharia Florestal.**

Nos termos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada em anexo pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por proposta do Vice-Presidente da Câmara Municipal de Sever do Vouga, de 6 de junho de 2018, e, em cumprimento da deliberação tomada em reunião ordinária do órgão executivo camarário, de 27 de junho de 2018, se encontra aberto o procedimento concursal comum, para preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal, deste Município, para a carreira/categoria de Técnico Superior, para exercer funções no Serviço de Ambiente (área da proteção civil e ambiente).

#### 1 — Legislação aplicável:

O procedimento rege-se pelas disposições constantes na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; na Lei n.º 82-A/2014 de 31 de dezembro; Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, LOE para 2018, de 31 de dezembro e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

#### 2 — Reserva de recrutamento:

2.1 — Para os efeitos previstos no artigo 4.º da Portaria declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município, não tendo sido efetuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento e, até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

2.2 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exmo. 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 — Âmbito do recrutamento:

Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º e a alínea *d*) do artigo 37.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), o recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado deve iniciar-se sempre entre trabalhadores com relação de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído.

3.1 — Nos termos do n.º 4 do artigo 30.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, previamente estabelecido.

#### 4 — Local de trabalho — área do Município de Sever do Vouga.

5 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento necessário ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar.

6 — Caracterização do posto de trabalho — Exercer, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a tomada de decisões; Executar ações/projetos de prevenção e combate a incêndios florestais, bem como, de planos de reforestação dos prédios do Município; Elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Propor medidas adequadas a incluir no plano de atividades anuais e plurianuais e executar as ações que sejam necessárias na área da defesa e ordenamento da floresta; Acompanhar, executar e atualizar o Plano Municipal de Defesa da Floresta contra Incêndios (PMDFCI); Centralizar a informação relativa aos Incêndios Florestais; Gerir e atualizar a Plataforma Sistema de Gestão e Informação de Incêndios Florestais (SGIF); Promover o cumprimento do estabelecido no sistema nacional de defesa da floresta contra incêndios, relativamente às competências atribuídas aos municípios; Construir e gerir Sistemas de Informação Geográfica (SIG's) de DFCI; Acompanhar e divulgar o índice diário de risco de incêndio; Emitir propostas e pareceres no âmbito das medidas e ações de DFCI e ordenamento florestal; Planear as ações a realizar, designadamente, sensibilizar a população, vigiar e adotar as medidas legalmente previstas; Acompanhar, vistoriar e emitir pareceres sobre as ações de florestação ou reforestação sujeitas a licenciamento camarário; Propor, elaborar e informar projetos de candidaturas a programas de financiamento público e coordenar a sua execução física.

Competências: Orientação para resultados; conhecimentos especializados e experiência; responsabilidade e compromisso com o serviço; inovação e qualidade; trabalho de equipa e cooperação.

#### 7 — Posicionamento remuneratório:

Conforme o previsto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, atendendo ao disposto no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, o posicionamento do trabalhador recrutado será objeto de negociação, após o termo do procedimento, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição remuneratória, nível 15 da carreira geral de Técnico Superior a que corresponde a remuneração de 1.201,48€.

#### 8 — Requisitos de admissão:

##### 8.1 — Os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não estar interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

##### 8.2 — Requisitos habilitacionais — Licenciatura em Engenharia Florestal.

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

8.4 — Outros requisitos de recrutamento: Nos termos do disposto nas alíneas *a*) a *c*) do n.º 1 do artigo 35.º da LTFP, podem candidatar-se ao procedimento:

- Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;
- Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;
- Trabalhadores integrados em outras carreiras.

8.5 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até à data limite para apresentação de candidaturas.

8.6 — Nos termos da alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

#### 9 — Apresentação das candidaturas:

9.1 — As candidaturas deverão ser entregues no prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* e ser

efetuadas em suporte de papel através do preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual estará disponível no Serviço de Pessoal da Câmara Municipal de Sever do Vouga e ainda na página eletrónica deste Município ([www.cm-sever.pt](http://www.cm-sever.pt)).

Não é admitida a formalização de candidaturas através de via eletrónica.

9.2 — As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Serviço de Pessoal, da Câmara Municipal, ou remetidas por correio registado, com aviso de receção e expedido até ao termo do prazo fixado, para: Câmara Municipal de Sever do Vouga, Serviço de Recursos Humanos, Largo do Município, 3740-262 Sever do Vouga.

9.3 — Documentos a apresentar:

a) Fotocópia legível do Bilhete de Identidade ou do Cartão de Cidadão;

b) Fotocópia legível do certificado de habilitações académicas.

c) *Curriculum Vitae* atualizado e detalhado, do qual deve constar a identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalho efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação. Os factos mencionados no currículo deverão ser devidamente comprovados, incluindo as ações de formação frequentadas, sob pena de não serem consideradas;

d) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) 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 com deficiência (com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, que possam exercer sem limitações funcionais, a atividade a que se candidatam), 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.

9.4 — A não apresentação dos documentos exigidos no ponto anterior determina a exclusão do candidato do procedimento, conforme previsto na alínea a), do n.º 9, do artigo 28.º, da Portaria.

9.5 — Os candidatos que exerçam funções no Município de Sever do Vouga, ficam dispensados da apresentação dos documentos exigidos, desde que expressamente declarem, no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no respetivo processo individual.

9.6 — Assiste ao Júri a facultade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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

10 — Nos termos da alínea t) do n.º 23 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, as atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — Métodos de seleção — em função da situação jurídico — funcional dos candidatos serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

11.1 — Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências no recrutamento dos candidatos que:

i) sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a exercer atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi aberto;

ii) estejam em situação de requalificação, que sejam titulares da categoria e tenham estado a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

11.2 — Prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção, no recrutamento dos candidatos que:

i) Não sejam detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

ii) Sendo detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, não sejam titulares da categoria e ou não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

iii) Encontrando-se em situação de requalificação, não sejam titulares da categoria e/ou não se tenham, por último, encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

iv) Encontrando-se numa das situações referidas no ponto 11.1, optem por escrito, no momento da candidatura pela utilização dos métodos de seleção indicados no ponto n.º 11.2.

12 — Caracterização dos métodos de seleção e valoração final de cada método de seleção.

12.1 — 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, classificada de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, em que serão ponderados os seguintes elementos: AC = 25 % HA + 25 % FP + 40 % EP + 10 % AD

HA — Habilitação Académica — em que se pondera a titularidade do grau académico legalmente exigido para Técnico Superior de Engenharia Florestal; FP — Formação Profissional — em que se considera apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; EP — Experiência Profissional — em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas; AD — Avaliação de Desempenho — em que se pondera a média da avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou ou cumpriu a atribuição, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Aos candidatos que não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.

12.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com perfil de competências: Orientação para resultados; conhecimentos especializados e experiência; responsabilidade e compromisso com o serviço; inovação e qualidade; trabalho de equipa e cooperação.

Este guião deverá estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.3 — Prova de Conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita, revestindo natureza teórica, com a duração máxima se 120 minutos, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas: será permitido a consulta de legislação não anotada/comentada, em formato de papel e abaixo indicada. (todos os diplomas a seguir identificados deverão ser considerados na sua atual redação):

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu Anexo I;

Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios — Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de junho;

Regime jurídico aplicável às ações de arborização e rearboreção — Decreto-Lei n.º 96/2013, de 19 de julho; Decreto-Lei n.º 139/89, de 28 de abril;

Estabelece o regime de criação de zonas de intervenção florestal (ZIF), bem como os princípios reguladores da sua constituição, funcionamento e extinção — Decreto-Lei n.º 127/2005, de 5 de agosto.

12.4 — Avaliação Psicológica — visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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 e será valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que 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.

Uma vez que esta Câmara não possui técnicos com habilitação académica e formação adequadas para este efeito, a aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

12.5 — Entrevista Profissional de Seleção — que se destina a avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado incidindo, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que serão avaliados os seguintes parâmetros, sendo cada um deles avaliados de 0 a 4 valores:

Orientação para resultados; conhecimentos especializados e experiência; responsabilidade e compromisso com o serviço; inovação e qualidade; trabalho de equipa e cooperação.

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.

13 — Ordenação final

13.1 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento definido no ponto 11.1, resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas de acordo com a seguinte fórmula:  $OF = 55\% AC + 45\% EAC$

OF = ordenação final; AC = avaliação Curricular; EAC = entrevista de avaliação de competências.

13.2 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento definido no ponto 11.2 resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas de acordo com a seguinte fórmula:  $OF = 45\% PEC + 25\% AP + 30\% EPS$

OF = ordenação final; PEC = prova escrita de conhecimentos; AP = avaliação psicológica; EPS = entrevista profissional de seleção.

14 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam é eliminatório pela ordem definida nos pontos 11.1 e 11.2.

São excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

15 — Em caso de igualdade de valoração, entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

16 — Constituição do júri:

Presidente — Helder Alexandre Vaz Barata Pereira, Técnico Superior Urbanista do Município de Sever do Vouga;

1.º Vogal efetivo — José Filipe Amorim de Pinho, Técnico Superior de Recursos Florestais do Município de Arouca;

2.º Vogal efetivo — Ana Cristina Martins da Silva, Técnica Superior de Engenharia do Ambiente do Município de Sever do Vouga;

1.º Vogal Suplente — Ana Cristina dos Santos Pinto, Técnica Superior de Geografia — SIG, do Município de Sever do Vouga;

2.º Vogal Suplente — Sara Isabel da Costa Barroso de Santo António, Técnica Superior de Psicologia do Município de Sever do Vouga;

17 — Notificação dos candidatos:

17.1 — Exclusão — os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d), do n.º 3, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17.2 — Notificação para os métodos de seleção — os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d), do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

17.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em lugar visível e público nas instalações da Câmara Municipal de Sever do Vouga e disponibilizada na página eletrónica.

17.4 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, na página eletrónica do serviço, afixada no átrio do Município, será objeto de notificação aos candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção.

18 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens

e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), por extrato na página do Município de Sever do Vouga e num jornal de expansão nacional.

2 de agosto de 2018. — O Vice-Presidente da Câmara, Dr. José Manuel Barbosa de Almeida e Costa.

311559595

## MUNICÍPIO DE SILVES

### Aviso n.º 11599/2018

1 — Para os devidos efeitos, se torna público que, por deliberações da Câmara Municipal de Silves tomadas em reunião de vinte e três de abril de dois mil e dezoito respetivamente, se encontram abertos, pelo período de dez dias úteis a contar do dia útil seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série (Parte H) do *Diário da República*, procedimentos concursais comuns, para a contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento dos seguintes postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal:

Ref. A — 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Técnico área de atividade de Biblioteca e Documentação, para a Divisão de Cultura, Turismo e Património.

Ref. B — 12 postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, área de Atividade de Cantoneiro de Limpeza, para a Divisão de Serviços Urbanos e Ambiente.

Ref. C — 1 posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional área de atividade de Calceteiro, para a Divisão de Obras Municipais e Trânsito.

2 — De acordo com as soluções interpretativas uniformes da DGAL, homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local no seguimento de acordo celebrado entre o Governo e a ANMP, o Governo entende que no âmbito e para efeitos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, relativa ao procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA) prevista naquela Portaria.

3 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal são aplicáveis as regras constantes nos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

4 — Validade: Os presentes procedimentos concursais são válidos para o recrutamento e preenchimento dos postos de trabalho mencionados e para os efeitos estatuídos nos n.ºs 1, 2 e 3 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.

5 — Local de Trabalho: As funções serão exercidas na área territorial do Município de Silves.

6 — Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado:

Ref. A — Desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista dar resposta às necessidades de informação, cultura e lazer, realizar tarefas relacionadas com a aquisição, o registo, a catalogação, a cotação, o armazenamento de espécies documentais, a gestão de catálogos, os serviços de atendimento, de empréstimo e de pesquisa bibliográfica.

Ref. B — Executar funções de carácter manual relacionadas com remoção de lixos e equiparados, de limpeza de ruas, sarjetas, espaços e equipamentos públicos, recolha de resíduos sólidos e limpeza de fossas. Aplicar produtos fitofarmacêuticos.

Ref. C — Efetuar reparações e revestimento de pavimentos assentando paralelepípedos, cubos de pedra; lancis, pavês e outras; executar outras tarefas de apoio.

6.1 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.