

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.

23 de março de 2015. — A Presidente da Câmara Municipal, *Mariana Rosa Gomes Chilra*.

308527716

MUNICÍPIO DE ALCOUTIM

Aviso (extrato) n.º 4021/2015

Em cumprimento do disposto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torno público que cessou, por motivos de aposentação, a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado do trabalhador a seguir identificado:

José Afonso Sebastião — carreira/categoria de Assistente Operacional, posição remuneratória 5 e nível remuneratório 5, correspondente a €683,13 (seiscentos e oitenta e três euros e treze cêntimos) da tabela remuneratória única, com efeitos a 01 de dezembro de 2014.

13 de março de 2015. — O Presidente da Câmara, *Oswaldo dos Santos Gonçalves*.

308511386

MUNICÍPIO DE ANADIA

Aviso (extrato) n.º 4022/2015

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho a prover em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado

1 — Faz-se público que, para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante LTFP) e 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 06/04 e de acordo com o despacho da Presidente da Câmara Municipal de Anadia datado de 09 de março de 2015, precedido de deliberação da Câmara Municipal de Anadia realizada a 11 de fevereiro de 2015 e sessão da Assembleia Municipal de Anadia realizada a 27 de fevereiro de 2015 que autorizou o recrutamento excecional de trabalhadores ao abrigo do n.º 2 do artigo 47.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado, tendo em vista o preenchimento de um lugar de Técnico Superior (Psicologia).

Não foi efetuada consulta prévia à EGRA (Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias) nos termos do artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, uma vez que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que integra o Município de Anadia, a mesma não se encontra constituída.

2 — Nos termos do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o procedimento concursal é válido para ocupação de idêntico posto de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final do referido procedimento;

O contrato será celebrado por um período de 12 meses com base na alínea *h*), n.º 1, artigo 57.º da LTFP.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de Requalificação que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente n.º 1 do artigo 17.º, da LTFP a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

Ter 18 anos de idade completos;

Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3.1.1 — Outros requisitos:

Possuir Licenciatura em Psicologia. No presente procedimento não existe possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4 — Descrição sumária das funções: As previstas no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º do anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, para a carreira de técnico superior e no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Anadia para o ano 2015, designadamente: Elaborar pareceres, efetuar estudos e prestar apoio técnico, tendo em vista o conhecimento de carências sociais das populações; Prestar acompanhamento psicológico as crianças do 1.º ciclo do Ensino Básico. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior. Prestar apoio à Comissão de Proteção de Crianças e Jovens em Risco.

Nos termos do artigo 81.º da LTFP, a descrição do conteúdo funcional 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 profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

5 — Formalização da candidatura:

5.1 — O prazo para apresentação das candidaturas é de 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série, parte H, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01, na sua redação atual. As candidaturas são formalizadas mediante preenchimento do modelo de formulário específico, de utilização obrigatória, disponível no Serviço de Administração e Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Anadia e no Site da Câmara Municipal (www.cm-anadia.pt), dirigidas à Presidente da Câmara Municipal de Anadia, podendo ser entregues pessoalmente no Serviço de Administração e Gestão de Recursos Humanos ou remetido pelo correio, em carta registada com aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para a Câmara Municipal de Anadia, Apartado 19, 3781 -909 Anadia (não é admitida a apresentação de candidaturas ou de documentos que as devam acompanhar por via eletrónica).

5.2 — As páginas da candidatura formalizada de acordo com o disposto no ponto anterior e acompanhadas dos documentos constantes do ponto seguinte, devem ser numeradas sequencialmente na sua totalidade e rubricadas, todas aquelas, que não estejam assinadas.

5.3 — O formulário tipo deverá ser acompanhado dos documentos seguintes:

5.3.1 — Documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão a concurso referidos no ponto 3.1 do presente aviso (fotocópia do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão, certificado do registo criminal e atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os referidos requisitos.

5.3.2 — Documento comprovativo do requisito habilitacional exigido (original ou fotocópia);

5.3.3 — Os candidatos que se encontrem numa das situações previstas *a*), *b*) e *c*) do n.º 1 do artigo 35.º da LTFP e ainda nos termos do n.º 2, artigo 42.º, da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, deverão apresentar declaração comprovativa da titularidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

a) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;

b) Posição remuneratória detida pelo candidato à data da apresentação da candidatura;

c) Avaliação do desempenho referente ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

5.3.4 — *Curriculum Vitae*, detalhado, paginado e assinado, do qual deve constar, sob pena de exclusão, a identificação pessoal, habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com a indicação das funções com maior interesse para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito.

5.3.5 — Documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, nomeadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

5.3.6 — O disposto no número antecedente não impede que o júri exija aos candidatos, em caso de dúvida sobre a respetiva situação, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

5.4 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previstos, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário tipo ou a sua não assinatura, a falta de declaração, no formulário tipo, da reunião dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 3.1 do presente aviso, bem como a falta de entrega de algum dos documentos referidos neste aviso designadamente nos pontos 5.3.2, 5.3.3, 5.3.4 e 5.3.5.

5.5 — A apresentação do documento referido no ponto 5.3.3. sem a indicação da categoria e, ou, atividade implica a aplicação do método de seleção Prova de Conhecimentos, previsto no presente aviso, ainda que os candidatos aleguem que, cumulativamente, são titulares da categoria e se encontram ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi autorizado.

5.6 — A falta de indicação da avaliação do desempenho ou da atividade e respetivo tempo de serviço no documento referido no ponto 5.3.3., bem como a não apresentação de declaração comprovativa de que o candidato não foi objeto de avaliação do desempenho no período a considerar com indicação do respetivo motivo, implica a não consideração desses elementos, mesmo que constantes do *Curriculum Vitae*, para efeitos de aplicação do método de seleção Avaliação Curricular.

5.7 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, nos termos do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, sob pena de não ser considerada tal situação.

5.8 — As falsas declarações prestadas serão punidas nos termos da lei.

6 — Local de trabalho: Território nacional, nomeadamente a área do Município de Anadia;

7 — Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado será efetuado na 2.ª posição remuneratória da categoria e será objeto de negociação com a entidade empregadora pública que terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LTFP, em conjugação com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro. A posição remuneratória de referência correspondente à 2.ª posição, nível 15, cifra-se, atualmente, em (1.201,48 €/mês). (segunda posição remuneratória da categoria de técnico superior).

8 — O Júri do procedimento concursal terá a seguinte constituição:

Membros efetivos: Chefe de Divisão, Ângelo Manuel Carvalho Santos, que presidirá, pela Chefe de Divisão Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior, Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira dos Santos Braga.

Membros suplentes: Chefe de Divisão, Eng.º José Carlos Morais Pinto Cardoso e pelo Chefe de Divisão, Arq. Adelino da Silva Neves.

9 — O recrutamento:

9.1 — Nos termos do disposto no artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, o recrutamento inicia-se sem prejuízo das preferências legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

a) Candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido;

b) Candidatos aprovados sem vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido relativamente aos quais seja estabelecido, por diploma legal, o direito de candidatura a procedimento concursal exclusivamente destinado a quem seja titular dessa modalidade de vínculo, designadamente a título de incentivos à realização de determinada atividade ou relacionado com titularidade de determinado estatuto jurídico;

c) Candidatos aprovados com vínculo de emprego público a termo ou estagiários que tenham obtido aproveitamento com avaliação não inferior a 14 valores no Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central e no Programa de Estágios Profissionais na Administração Local;

d) Candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

9.2 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, em conformidade com o parecer favorável da Assembleia Municipal de Anadia emitido em sua sessão realizada a 27/02/2015.

10 — Nos termos da al. b), n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04 e n.º 3 do Artigo 36.º da LTFP os métodos de seleção são os a seguir indicados:

Prova de Conhecimentos — ponderada em 45 %;

Avaliação Psicológica — ponderada em 25 %;

Entrevista Profissional de Seleção — ponderada em 30 %;

10.1 — Cada um dos métodos de seleção utilizados, bem como cada uma das fases que compoem, será eliminatório pela ordem enunciada sendo excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado os métodos ou fases seguintes, sendo igualmente excluído o candidato que não comparecer a qualquer um dos métodos de seleção.

10.2 — Prova de Conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função a concurso, terá a forma escrita, com uma duração máxima de 60 minutos e versará sobre os temas a seguir indicados:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014 de 19 de agosto;

Regime jurídico das autarquias locais, estatuto das entidades intermunicipais, regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e regime jurídico do associativismo autárquico (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação N.º 50-A/2013, de 11 de novembro e pela Declaração de Retificação N.º 46-C/2013 de 01 de novembro);

Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro);

Lei de proteção de crianças e jovens em perigo (Lei n.º 147/99, de 01 de setembro) com as alterações introduzidas pela Lei n.º 31/2003, de 22 de agosto;

10.3 — Avaliação Psicológica — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções de *Apto* e *Não apto*;

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de:

Elevado — 20 valores;

Bom — 16 valores;

Suficiente — 12 valores;

Reduzido — 8 valores;

Insuficiente — 4 valores.

10.4 — Entrevista Profissional de Seleção — será composta por uma única fase, de realização individual, com duração de cerca de 15 minutos e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

Qualidade da experiência profissional

Capacidade de expressão e comunicação

Preocupação pela valorização e atualização profissionais

Capacidade crítica

Capacidade de trabalho em equipa

Motivação para a função

Sendo cada um deles avaliado da seguinte forma:

Elevado — 20 valores

Bom — 16 valores

Suficiente — 12 valores

Reduzido — 8 valores

Insuficiente — 4 valores

10.5 — Ordenação Final (OF) = PC × 45 % + AP × 25 % + EPS × 30 %

11 — Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondentes a este procedimento concursal, ou (se se encontrem em

Requalificação) tenham sido detentores da categoria, ou tenham cumprido ou executado as funções já descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, (eliminatórios de per si (n.º 2 do artigo 36.º da LTFP) salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 11):

Avaliação Curricular (AC) — 40 %
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — 30 %
Entrevista Profissional de Seleção — 30 %

11.1 — A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, valoradas da seguinte forma:

$AC = HA \times 25 \% + FP \times 25 \% + EP \times 35 \% + AD \times 15 \%$, em que:

HA = habilitações académicas;
FP = formação profissional;
EP = experiência profissional;
AD = avaliação de desempenho.

As designações HA, FP, EP e AD constituem fatores de ponderação da avaliação curricular, seguindo-se para a valoração dos diversos elementos os seguintes critérios:

a) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida — 18 valores
Habilitação superior à legalmente exigida — 20 valores

b) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores:

Sem formação — 0 valores
Com duração igual ou inferior a 10 horas — 10 valores
Com duração superior a 10 horas e igual ou inferior a 20 horas — 16 valores
Com duração superior a 20 horas — 20 valores

c) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Igual ou superior a 20 — 20 valores;
Igual a 15 anos e inferior a 20 anos — 18 valores;
Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos — 16 valores;
Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos — 14 valores;
Inferior a 5 anos — 12 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, mediante declaração apresentada pelo serviço de origem.

d) Avaliação do Desempenho (AD) — Relativa ao último período de avaliação, que corresponde ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri atribuir-lhe-á 2 valores, que corresponde ao valor mínimo estabelecido para a menção qualitativa de desempenho adequado previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

11.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os seguintes níveis classificativos:

Elevado — 20 valores;
Bom — 16 valores;
Suficiente — 12 valores;
Reduzido — 8 valores;
Insuficiente — 4 valores.

11.3 — A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada conforme o descrito no ponto 10.4 do presente aviso.

11.4 — Ordenação Final (OF) = $AC \times 40 \% + EAC \times 30 \% + EPS \times 30 \%$.

12 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

2.º Os candidatos com mais elevada média final da licenciatura.

3.º Os candidatos com menor idade.

13 — Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

14 — Os candidatos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04.

15 — A lista dos resultados obtidos será afixada no Edifício Paços do Concelho de Anadia, junto à Secção de Pessoal e disponibilizada na sua página eletrónica em www.cm-anadia.pt;

16 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Edifício Paços do Concelho de Anadia, junto à Gestão e Administração de Recursos Humanos e disponibilizada na sua página eletrónica em www.cm-anadia.pt.

17 — Nos termos do 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 06/04, o presente aviso será publicado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Anadia (www.cm-anadia.pt) por extrato, num jornal de expansão nacional, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

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.

09 de março de 2015. — A Presidente da Câmara, Eng.ª Maria Teresa Belém Correia Cardoso.

308520077

MUNICÍPIO DE ARRUDA DOS VINHOS

Edital n.º 315/2015

André Filipe dos Santos Matos Rijo, Presidente da Câmara Municipal de Arruda dos Vinhos, torna público que, em reunião de Câmara de 30-03-2015, foi deliberado, por unanimidade, de acordo com a informação dos serviços técnicos da D.O.A.Q.V., aprovar a prorrogação do prazo de revisão do Plano Diretor Municipal de Arruda dos Vinhos, por mais 365 dias.

9 de abril de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal André Filipe dos Santos Matos Rijo.

208560901

MUNICÍPIO DE CASTRO VERDE

Aviso (extrato) n.º 4023/2015

Para efeitos do disposto na alínea b) n.º 1 artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas, na sequência de procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com início no dia 11 de março de 2015, com o seguinte trabalhador:

Sandra Maria Emiliano Lança, na carreira/categoria de Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza), posição remuneratória I.ª e nível remuneratório 1.

18 de março de 2015. — O Presidente da Câmara, Francisco José Caldeira Duarte.

308525853