

EP = Experiência Profissional será ponderada o desempenho de funções efetivas na área do Concurso:

- Sem experiência profissional — 10 valores
- Experiência profissional inferior a 1 ano — 12 valores
- Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos — 13 valores
- Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos — 15 valores
- Experiência profissional igual ou superior a 5 anos — 20 valores

AD — Avaliação de Desempenho — Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

- Relevante — Classificação obtida x 4
- Adequado — Classificação obtida x 4
- Inadequado — Classificação obtida x 4

Os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores.

9.4 — 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.

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 ausência dos comportamentos em análise, avaliando segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.5 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 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.

10 — É excluído do procedimento o candidato que obter uma avaliação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

11 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

12 — Os candidatos serão notificados nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

As listas de resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no portal da internet do Município de Sines e afixada no placard, do edifício dos paços do concelho.

13 — Os candidatos têm acesso às 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 de cada método, desde que as solicitem.

14 — 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) até ao 2.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª série do *Diário da República*, na página eletrónica do Município e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

15 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário de candidatura, disponível no Serviço de Recrutamento e Seleção ou no site www.sines.pt. Pode ser entregue pessoalmente neste serviço ou remetido pelo correio, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Sines (Serviço de Recrutamento e Seleção), Largo Ramos da Costa, n.º 21, 7520-159 Sines ou por e-mail: recursoshumanos@mun-sines.pt, identificando o procedimento concursal, através do número do aviso do *Diário da República* ou número do código de oferta na Bolsa de Emprego Público.

15.1 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Cópia de certificados de formação e/ou documento comprovativo de experiência profissional;
- b) Caso o candidato a detenha, declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as três últimas menções de avaliação de desempenho e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

c) Currículo profissional devidamente documentado e assinado para os candidatos a que se refere a alínea b), n.º 8.1 que não optem pela prova de conhecimentos.

d) Deverá ainda apresentar fotocópia do Bilhete de Identidade, contribuinte/Cartão do Cidadão.

15.2 — Os candidatos que exerçam funções no Município de Sines ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo declarar no requerimento.

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

16 — Composição do júri:

Presidente: José Manuel Guerreiro Arsénio, Vereador da Câmara Municipal de Sines em regime de permanência.

Vogais efetivos: Fernando Jorge Pena Farinha, Técnico Superior do Serviço de Empreitadas e Luís António Anico Raposo, Encarregado Operacional do Setor de Rede Viária;

Vogais suplentes: Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos e Célia Maria Gonçalves Sobral, Assistente Técnica do Serviço de Recrutamento e Seleção.

O primeiro vogal efetivo substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

17 — Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 3 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

18 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa “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”.

26 de fevereiro de 2016. — O Vice-Presidente da Câmara, *Fernando Miguel Ramos*.

309398289

MUNICÍPIO DE TOMAR

Aviso (extrato) n.º 3354/2016

Celebração de contratos de trabalho

Em cumprimento do disposto na alínea b) do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que foram celebrados contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com os seguintes trabalhadores:

Luís Filipe Lopes Marques, Joana Filipa Fernandes Abreu, Filipe Manuel Romão Martins, com efeitos a 31 de dezembro de 2014; Bruno Miguel Matias Mendes, José António da Silva Homem, Luís Filipe Curado Rodrigues, Victor Manuel de Jesus Ferreira, com efeitos a 1 de fevereiro de 2015;

Ricardo Gaspar Simões, Gonçalo José Pouseiro Henriques, Isabel Maria Silva Freire, com efeitos a 1 de março de 2015;

Tiago Miguel Sirgado Simões, Flávio Jorge Rafael Henrique Gomes de Freitas, Vanessa Isabel Nascimento Almeida, Andreia Filipa Moura Mendes e Joel Assunção Guia, com efeitos a 1 de abril de 2015;

Para a carreira e categoria de assistente operacional, com a 1.ª posição remuneratória e nível remuneratório 1 da tabela remuneratória única dos trabalhadores que exercem funções públicas.

12 de janeiro de 2016. — A Presidente da Câmara Municipal, *Anabela Gaspar de Freitas*.

309339822

Aviso n.º 3355/2016

Procedimento concursal comum para recrutamento de um trabalhador em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional — atividade de Carpinteiro.

1 — Para os devidos efeitos se torna público que, no uso da competência que me é conferida pela alínea a) do n.º 1 do artigo 35.º da Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, por meu despacho de 16 de novembro de 2015 e nos termos do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (adiante

designada por LTFP), aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, e na alínea a) do n.º 1 do artigo 19.º, bem como na alínea a) do artigo 3.º, estes últimos da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro (adiante designada por Portaria), alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, se encontra aberto, após deliberações da Câmara Municipal, de 23 de novembro de 2015, e da Assembleia de Municipal, datada de 23 de junho de 2015, procedimento concursal comum para recrutamento um trabalhador em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de posto de trabalho previsto e não ocupado do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Tomar, na carreira e categoria de assistente operacional, atividade de Carpinteiro, cujo conteúdo funcional se encontra descrito no anexo da LTFP.

2 — Legislação aplicável: LTFP, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro (CPA), e Portaria.

3 — Reserva de recrutamento: Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria, verifica-se que não existe reserva de recrutamento na Câmara Municipal de Tomar que satisfaça a necessidade do recrutamento em causa e, de acordo com a Secretaria de Estado da Administração Pública, as autarquias locais estão dispensadas de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de pessoal em situação de requalificação.

4 — Prazo de candidatura: 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria.

5 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento dos trabalhadores necessários ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para as vagas que eventualmente se venham a verificar, de acordo com o disposto no artigo 40.º da Portaria.

6 — Caracterização do posto de trabalho: Executa trabalhos em eucalipto, pinheiro, castanho, tola e câmbala, através dos moldes que lhe são apresentados; analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas; serra e topia as peças desgostando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa; assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações detalhados e lambris; procede a transformações das peças a partir de uma estrutura velha para uma nova e repara-as; é responsável pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

6.1 — A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

6.2 — O local de trabalho situa-se na área geográfica do Município de Tomar.

6.3 — Atributos Psicológicos — Ao nível do posto de trabalho a ocupar foram definidos os seguintes atributos psicológicos para o trabalhador a recrutar: Aptidões — raciocínio lógico e análise crítica da informação verbal; Personalidade — sociável, cumpridor, realizador, decidido e emocionalmente controlado.

6.4 — Perfil de Competências — Ao nível do posto de trabalho a ocupar foi definido o seguinte perfil de competências para o trabalhador a recrutar, tendo como referência a Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro: Realização e orientação para resultados (capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas); Orientação para o serviço público (capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha); Conhecimentos e experiência (capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e a experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades); Organização e método de trabalho (capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica); Trabalho de equipa e cooperação (capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa); Adaptação e melhoria contínua (capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional); Orientação para a segurança (capacidade para compreender e integrar na sua atividade as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais).

7 — Requisitos de Admissão: Podem candidatar-se indivíduos, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam, os requisitos gerais e específicos previstos no artigo 17.º e n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, todos da LTFP, a seguir referidos:

7.1 — Requisitos Gerais:

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

b) Ter 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.

7.2 — Requisitos Específicos: Nível habilitacional de escolaridade obrigatória (quatro anos para os indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966, seis anos para os nascidos a partir 1 de janeiro de 1967, nove anos para os inscritos no 1.º ano do ensino básico no ano letivo 1987-1988 e 12 anos para os que se matricularam no ano letivo 2009/2010 em qualquer um dos anos de escolaridade obrigatória compreendidos entre o 1.º e o 7.º anos).

7.3 — Não é possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7.4 — Impedimentos: Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade/requalificação, ocupem posto de trabalho no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Tomar, idêntico ao posto de trabalho a concurso.

8 — Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP e alínea g) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, o recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, e de acordo com a deliberação da Assembleia Municipal, datada de 23 de junho de 2015, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

9 — Posicionamento Remuneratório: Corresponde à 1.ª posição remuneratória, nível 1, da categoria de assistente operacional, no valor de 530€.

10 — Candidaturas: As candidaturas deverão ser formuladas, sob pena de exclusão, nos seguintes termos:

10.1 — Através de formulário de candidatura de utilização obrigatória, disponível em <http://www.cm-tomar.pt/index.php/pt/recursos humanos/recursos-humanos#procedimentos-concursais-comuns> e no setor de recursos humanos da Câmara Municipal de Tomar, entregue pessoalmente ou remetido pelo correio, registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Tomar, Recursos Humanos, Praça da República, 2300-550 Tomar.

10.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico, as quais serão excluídas automaticamente do procedimento.

10.3 — Com os formulários de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos:

10.3.1 — Para os candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP:

a) Fotocópia dos certificados de ações de formação frequentadas, relacionadas com as atividades que caracterizam o posto de trabalho a que se candidatam;

b) Declaração, devidamente atualizada e autenticada, do serviço onde exerce funções, onde conste a identificação do vínculo de emprego público de que é titular, com descrição da legislação aplicável, bem como a categoria, a antiguidade na categoria e na carreira, a posição e nível remuneratório com a data de produção de efeitos e o correspondente montante pecuniário, bem como a avaliação e desempenho obtida nos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

c) Declaração, devidamente atualizada e autenticada, das principais atividades que vem desenvolvendo e desde que data;

d) *Curriculum Vitae* detalhado, devidamente datado e assinado.

10.3.2 — Para todos os candidatos, facultativamente:

Fotocópia do cartão do cidadão ou do bilhete de identidade e do certificado de habilitações académicas.

10.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descrever, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

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

12 — Métodos de seleção a aplicar:

12.1 — Aos candidatos referidos no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Avaliação de Competências.

12.2 — Aos restantes candidatos aplicam-se os métodos obrigatórios Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

12.3 — A todos os candidatos aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

12.4 — Os candidatos referidos no citado n.º 2 do artigo 36.º poderão optar, em substituição dos métodos que lhe são aplicados, pela realização dos métodos de seleção a aplicar aos restantes candidatos.

12.5 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer dos métodos, serão excluídos do procedimento concursal, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

12.6 — A Avaliação Curricular (AC) visa a qualificação dos candidatos para o desempenho da função e serão considerados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD).

12.6.1 — Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores e aplica-se a seguinte fórmula classificativa: $AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$.

12.7 — A Entrevista de Avaliação de Competência visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista e a avaliação dos candidatos resulta da média obtida nos parâmetros em avaliação, 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.

12.8 — A Prova Prática de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Na prova de conhecimentos é adotada uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas.

12.8.1 — A prova prática de conhecimentos terá a duração máxima de uma hora e será direcionada para o seguinte programa: Execução de tarefas relacionadas com a construção de um caixilho.

12.8.2 — A Prova incide sobre os seguintes parâmetros de avaliação: perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro é valorado de 0 a 5 valores e a classificação final da Prova resulta dos somatórios dos resultados obtidos em cada parâmetro.

12.9 — A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características e comportamentos dos candidatos e estabelece um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competência previamente definido.

12.9.1 — Este método é valorado em cada fase intermédia através das menções apto e não apto. Na fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.10 — A Entrevista Profissional de Seleção 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.

12.10.1 — Neste método serão valorados os seguintes fatores de apreciação: Experiência Profissional, Aspetos Comportamentais, Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal. Cada fator será valorado de 0 a 5 valores e a classificação final da Entrevista Profissional de seleção resulta dos somatórios dos resultados obtidos em cada fator.

13 — Classificação Final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e é efetuada através da fórmula seguinte:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS) \text{ ou } (0,40 \times PPC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

Em que:

CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; PPC = Prova Prática de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica.

14 — Os candidatos têm acesso às 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 dos métodos, desde que as solicitem.

15 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento, sendo excluídos deste.

16 — Exclusão e notificação dos candidatos será feita de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria, 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 do citado diploma legal, para realização da audiência dos interessados nos termos do CPA.

17 — 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 da Câmara Municipal de Tomar e na sua página eletrónica.

18 — A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial, e esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 34.º da Portaria.

19 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Tomar e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicação.

20 — Composição do júri:

Presidente: António Jacinto Branco Moreira Guerreiro, chefe de divisão.

Vogais Efetivos: Carlos António de Abranches Constantino, técnico superior, que substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Eduardo Gonçalves da Graça, encarregado operacional.

Vogais Suplentes: Orlando Afonso Mestre, chefe de divisão, e Vítor Manuel Maria da Silva, técnico superior.

21 — O júri do período experimental será composto pelos mesmos elementos do presente procedimento concursal.

22 — 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.

23 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso aplica-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor sobre a matéria em apreço.

17 de fevereiro de 2016. — A Presidente da Câmara Municipal de Tomar, *Anabela Gaspar Freitas*.

309364243

MUNICÍPIO DE VILA REAL

Aviso n.º 3356/2016

Aprovação de Operações de Reabilitação Urbana e respetivos Programas Estratégicos

Rui Jorge Cordeiro Gonçalves dos Santos, Presidente da Câmara Municipal de Vila Real, torna público, nos termos previstos no n.º 5 do artigo 17.º do regime jurídico da reabilitação urbana (RJRU), aprovado pelo decreto-lei nº 307/2009, de 23 de outubro, na redação dada pela Lei nº 32/2012, de 14 de agosto, que a Assembleia Municipal em reunião ordinária realizada no dia 26 de fevereiro de 2016, deliberou aprovar, sob proposta da Câmara Municipal, as Operações de Reabilitação Urbana e respetivos Programas Estratégicos do Centro Histórico, do Bairro Dr. Francisco Sá Carneiro, do Bairro de Vila Nova, do Bairro de Parada de Cunhos, do Bairro da Laverqueira e do Bairro de S. Vicente de Paula.

4 de março de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Rui Jorge Cordeiro Gonçalves dos Santos*, engenheiro.

209408689

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE CAMARATE, UNHOS E APELAÇÃO

Aviso n.º 3357/2016

Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Para os devidos efeitos, torna-se pública a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a partir de 1 de março de 2016, com Helena Maria Borges Correia de Almeida, Maria de Fátima Valdêz da Silva Alves e Maria Margarida Correia da Rocha Fonseca para ocupação de postos de trabalho na categoria de Assistente