

18.2 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e publico das instalações da Câmara Municipal de Sousel e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por umas das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

19 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site do Município ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)) em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

20 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

20.1 — 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.

20.2 — No procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

21 — 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.

22 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º 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)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no *Diário da República*), na página eletrónica da Câmara Municipal de Sousel e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

23 — De acordo com o previsto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, 3 de setembro alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, foi solicitado emissão de parecer prévio à Entidade Gestora do Sistema de Requalificação (EGSR), e que nos termos da informação prestada pela Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo através do mail datado de 14 de julho de 2015 ainda não se encontra constituída a EGRA por falta de regulamentação própria, e nos termos da lei, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto a EGRA não estiver em funcionamento.

De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, em 15 de julho de 2014, “as autarquias locais não tem 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”.

24 — A homologação da lista de classificação final só ocorrerá após cumprimento do limite previsto no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 83-C/2014, de 31 de dezembro (LOE).

30 de setembro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal,  
*Dr. Armando Varela.*

308984979

### Aviso n.º 12424/2015

#### Procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de diversos postos de trabalho, conforme caracterização no mapa de pessoal

Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e no 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, torna-se público que, de acordo com a deliberação da Assembleia Municipal de 15/07/2015, sob proposta aprovada pela Câmara Municipal na sua reunião de 22/06/2015, se encontram abertos procedimentos concursais comuns, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado — contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de diversos postos de trabalho, assim designados no Mapa de Pessoal desta Câmara.

Este procedimento, rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

1 — Identificação do ato: Abertura de procedimento concursal comum para contratação dos seguintes postos de trabalho:

Ref. *a)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Cozinheiro, inserido na Divisão Administrativa, Financeira e de Recursos;

Ref. *b)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Pedreiro, inserido na Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais;

Ref. *c)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Carpinteiro, inserido na Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais;

Ref. *d)* 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional — Serralheiro, inserido na Divisão de Águas, Saneamento, Resíduos e Obras Municipais

2 — Modalidade de Relação Jurídica — Modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado — contrato de trabalho em funções públicas

3 — Prazo de Validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar. Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna e é utilizada sempre que no prazo de 18 meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

4 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Sousel.

5 — Descrição sumária das funções:

Ref. *a)* a *d)* Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º da mesma Lei, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, com devida caracterização no Mapa de Pessoal, que se encontra publicado na página da Câmara Municipal em [www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt).

5.1 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

6 — Posicionamento Remuneratório:

Ref. *a)* a *d)* Tendo em conta o preceituado na alínea *d)* do artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2014, de 31 de dezembro, a referência à posição remuneratória não superior à primeira da respetiva categoria.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — Requisitos Gerais: os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são os seguintes:

*a)* Ter 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 a que se propõe desempenhar;

*d)* Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções;

*e)* Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — Requisitos de Vínculo: O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. De acordo com o estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Nos termos das alíneas *a)* a *c)* do n.º 1 do artigo 35.º da mesma Lei, podem candidatar-se:

*a)* Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

*b)* 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;

*c)* Trabalhadores integrados em outras carreiras;

9 — Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do n.º 4 a 6 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, excepcionalmente procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

10 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria em regime de emprego público por tempo indeterminado e, não se encontrem 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 procedimento.

11 — Habilitações Literárias exigidas:

Ref. a) a d) Escolaridade Obrigatória conforme alínea a) n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ainda que acrescida de formação profissional adequada, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

12 — Forma e prazo para apresentação de candidaturas:

A apresentação das candidaturas é efetuada em suporte de papel do preenchimento do formulário tipo disponível no *site* oficial do Município ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)). As candidaturas devem ser entregues no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no Serviço de Gestão de Recursos Humanos, durante as horas normais de expediente das 9h00 m às 17h30 m, ou remetidos pelo correio, sob registo e com aviso de receção, para Praça da República, 7470-220 Sousel, até ao termo do prazo fixado, nele devendo constar os seguintes elementos:

a) Identificação completa — nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, estado civil, filiação, número e data de emissão do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, número de identificação fiscal, residência completa, telefone/telemóvel e endereço eletrónico, este último caso exista;

b) Designação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria, número e data do *Diário da República* em que encontra publicado o presente aviso;

c) Identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida (caso exista), bem como da carreira, categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

d) Habilitações literárias;

e) Menção por escrito, caso opte pelos métodos de seleção descritos no ponto 16 deste aviso, para os candidatos que preencham os requisitos aí descritos.

12.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

12.2 — Com os requerimentos de candidatura deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Currículo profissional do candidato;

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como fotocópias do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e do cartão com o número fiscal de contribuinte;

c) Declaração comprovativa do exercício de funções inerentes à área de atividade para a qual o presente procedimento concursal é aberto, emitida pelo serviço respetivo (experiência profissional);

d) Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Sousel não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação do desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

12.3 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento

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

14 — Métodos de seleção:

Ref. a) a d) Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Profissional de Seleção.

$$CF = PPC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

Sendo:

CF = Classificação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Os candidatos que obtenham pontuações inferiores a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

14.1 — Prova Prática de Conhecimentos (PPC): Na prova devem ser considerados parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Prova Prática de Conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

14.2 — Avaliação Psicológica (AP) — A 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

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

b) 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

14.3 — 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 relacionamento interpessoal.

14.3.1 — Aspetos a avaliar: Qualidade de experiência profissional; Capacidade de Comunicação; Capacidade de Relacionamento interpessoal; motivações e interesses.

14.3.2 — Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 8 valores; Insuficiente: 4 valores.

15 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da fórmula constante no ponto 14.

16 — Métodos de Seleção e Critérios Específicos — Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 14).

$$CF = AC (45 \%) + EAC (55 \%)$$

Sendo que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

16.1 — Avaliação Curricular (45 %) — 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitações académicas ou cursos equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA + FP + 2*EP + AD/5$$

Sendo que:

AC = Avaliação Curricular

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na Avaliação Curricular, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

16.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (55 %) — Visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A citada entrevista será efetuada por técnico devidamente formado para utilização deste método, a qual entregará ao júri o resultado dessa avaliação, para que este assegure a tramitação do procedimento concursal (cf. n.º 3 do artigo 12.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação).

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 de comportamentos em análise, avaliado 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.

17 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso, serão excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

18 — Dada a natureza urgente do concurso a entidade empregadora e, quando o numero de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de seleção acima referidos, poderá limitar-se utilizar como único método de seleção obrigatório, a Prova Escrita de Conhecimentos, no caso do ponto 14 e Avaliação Curricular no caso do ponto 16, ou a aplicar os métodos seguintes parcialmente, conforme previsto no artigo 8.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

19 — O presente procedimento pode ser parcialmente realizado por entidade pública ou privada, designadamente no que se refere a aplicação de métodos de seleção, competindo ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de classificação final.

20 — Tipo, forma e duração das provas

Prova Prática de Conhecimentos — deve ser considerado parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, visando avaliar conhecimentos específicos dos candidatos, tendo caráter eliminatório, e considerando-se excluídos os candidatos que nela obtenham classificação inferior a 9,5 valores:

Ref. a) A prova poderá consistir na elaboração e/ou confeção de uma ementa; modo de apresentação e serviço de refeições; Cálculo das quantidades de géneros e condimentos necessários à confeção;

Ref. b) A prova poderá consistir na montagem de armadura simples para execução de muro; Nivelamento de uma parede; Execução de muro em tijolo e execução de reboco;

Ref. c) A prova poderá consistir na análise de um desenho procedendo ao respetivo corte de acordo com as medidas indicadas; Desengrossamento e aparelhagem de uma peça em madeira; Assentamento de porta em madeira;

Ref. d) A prova poderá consistir na desmontagem, montagem e execução de peças para aparelho, verificando o seu correto funcionamento;

21 — Composição do Júri:

Ref. a)

Presidente — Maria José Camilo Almada Lagarto — Chefe de Divisão

Vogais efetivos:

Sandra Isabel Canha Mendes Pires — Técnico Superior  
Mariana Emília Grilo Gaspar Parada — Assistente Operacional

Vogais suplentes:

Beatriz Manuela S. Cortes Macarrinha — Assistente Operacional  
Emília de Jesus Mendes Boto Polido — Coordenadora Técnica

Ref. b) a d)

Presidente — João Paulo Fialho da Encarnação — Chefe de Divisão

Vogais efetivos:

Francisco Manuel Olivença Carrão — Técnico Superior  
Emília de Jesus Mendes Boto Polido — Coordenadora Técnica

Vogais suplentes:

Helena Cristina Mileu Prates Pereira — Assistente Técnico  
António Augusto Serralheiro Miguéns — Assistente Operacional

O primeiro vogal efetivo substituirá o presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos.

22 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, 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 os sistemas de valoração final do método, desde que o solicitem.

23 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, 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 referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

24 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos do previsto no artigo 32.º e por umas das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria.

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 Sousel e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação por umas 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, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

25 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação é afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Sousel e disponibilizada na página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com a informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 6, artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

26 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

27 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

27.1 — Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob o 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.

28 — Período Experimental

Nos termos da alínea a), n.º 1 do artigo 49.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), o período experimental terá a duração de 90 dias.

28.1 — Durante o período experimental, o trabalhador é acompanhado por um júri, que terá a mesma composição do júri definido para o presente procedimento concursal, ao qual compete a sua avaliação final.

28.2 — A avaliação definitiva será efetuada nos termos do disposto nos artigos 45.º e 46.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP).

29 — 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 formação profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

30 — Nos termos do disposto n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada 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](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à publicação, a partir da data da publicação (*Diário da República*), na página eletrónica da Câmara Municipal de Sousel e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal da expansão nacional.

31 — De acordo com o previsto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro alterado pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, foi solicitado emissão de parecer prévio à Entidade Gestora do Sistema de Requalificação (EGSR), e que nos termos da informação prestada pela Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo através do mail datado de 6 de maio de 2015 ainda não se encontra constituída a EGRA por falta de regulamentação própria, e nos termos da lei, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto a EGRA não estiver em funcionamento.

De acordo com solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, em 15 de julho de 2014, “as autarquias locais não tem 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”.

32 — A homologação da lista de classificação final só ocorrerá após cumprimento do limite previsto no n.º 2 do artigo 62.º da Lei n.º 83-C/2014, de 31 de dezembro (LOE).

30 de setembro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal,  
*Dr. Armando Varela.*

308984954

#### Aviso n.º 12425/2015

Para os devidos efeitos e nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência de procedimento concursal, para preenchimento de posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, foi celebrado contrato de trabalho com o seguinte trabalhador, tendo o mesmo concluído com sucesso o período experimental:

Nuno José Serrano Paulino — carreira/categoria de Assistente Técnico — posição remuneratória 1.ª, nível remuneratório 5.º, reportando-se o seu início a 1 de julho de 2015;

30 de setembro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal,  
*Dr. Armando Varela.*

308985042

#### Aviso n.º 12426/2015

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo determinável — termo resolutivo incerto, para ocupação de 1 posto de trabalho para carreira/categoria de Técnico Superior — Ambiente inserido na Divisão de Águas, Saneamento e Resíduos, aberto sob proposta da Câmara Municipal, efetuada nos termos do artigo 66.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE — Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2013), e autorização da Assembleia Municipal, 22 de setembro de 2013 e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 19 — 28 de janeiro de 2014, homologada por despacho do Presidente da Câmara Municipal, datado de 30 de setembro de 2015.

#### Candidatos Admitidos

- 1.º João Miguel de Sousa Fortio — 18,15 Valores\*
- Eduarda Maria Subtil Pires — 18,15 Valores\*
- Célia Cristina Oliveira Ribeiro Casaca — 18,15 Valores\*
- 4.º Sara Maria Reis Silva de Oliveira e Lemos — 16,75 Valores
- 5.º Rui Miguel Subtil Pires — 16,15 Valores\*
- Cármem Susana Gonçalves Lobinho de Deus — 16,15 Valores\*
- 7.º Vera Lúcia Alves Prates — 13,45 Valores\*
- Paulo Fernandes Cardoso — 13,45 Valores\*
- Diana Santos Cabaço Correia — 13,45 Valores\*
- 10.º João Miguel Lopes Matos — 12,75 Valores\*
- Susana Isabel Corda Nunes — 12,75 Valores\*
- Nuno José Duarte Pereira — 12,75 Valores\*
- Diogo António Mendes Noutel — 12,75 Valores\*
- Miguel Marques Pacheco de Faro Ferraz — 12,75 Valores\*
- João Carlos Araújo C. C. de Ponte e Sousa — 12,75 Valores\*
- 16.º Daniel Costa Rodrigues — 12,65 Valores\*
- 17.ª Carina Reis Santos — 12,05 Valores\*
- Sofia Isabel Serras Duarte — 12,05 Valores\*
- 19.º Pedro Longueiro Heleno — 11,25 Valores

\*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, na sua atual redação.

Para efeitos do disposto no parágrafo anterior deve ser considerada a classificação quantitativa atribuída pela ordem crescente dos métodos de seleção aplicados.

#### Candidatos Excluídos

- Ana Margarida Amante Madeira — c)  
 Ana Maria Veríssimo Henriques Mateus — c)  
 Ana Patrícia Pereira Mendes Cardoso — c)  
 Ana Rita Silva Ramos Lopes — b)  
 Anabela Claro Maria — b)  
 Carla Maria da Silva Batista — c)  
 Carlos Eduardo Freire d'Almeida — d)  
 Catarina Duarte Batista — c)  
 Cátia Gil Maia — c)

- Eduardo Abrantes da Silveira Abrantes — c)  
 Filipe José da Silva Carita — b)  
 Filipe José Fernandes Guerra — c)  
 Francisco Burguete — a)  
 João Carlos Baptista Carrajola — d)  
 Mafalda Sofia Amorim Ramos Sobral — c)  
 Mariana Paiva Glória — c)  
 Nelson Filipe Simões Martins — b)  
 Patrícia Alexandra Antunes das Neves — c)  
 Paula Cristina da Silva Rodrigues — b)  
 Pedro Miguel Macias Ribeiro — c)  
 Sara Carina Filipe Martins — c)  
 Sérgio Tavares Tomé — a)  
 Tiago Lopes de Sousa — c)  
 Tília Filipa da Cruz Raimundo — d)  
 Venina Raquel Macedo Peixeiro — b)

a) Por não terem apresentado os documentos obrigatórios para a candidatura

b) Por não possuir Licenciatura em Engenharia do Ambiente

c) Por não ter comparecido à Entrevista de Avaliação de Competências

d) Por ter tido classificação inferior a 9,5 valores na Entrevista de Avaliação de Competências

Nos termos e para os efeitos do disposto do n.º 4 do Artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação notificam-se todos os candidatos, incluídos os que foram excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, do ato de homologação da lista de ordenação final, estando a mesma afixada no Serviço de Recursos Humanos e disponibilizada na página eletrónica ([www.cm-sousel.pt](http://www.cm-sousel.pt)).

30 de setembro de 2015. — O Presidente da Câmara Municipal,  
*Dr. Armando Varela.*

308985189

## MUNICÍPIO DE TORRES NOVAS

### Aviso n.º 12427/2015

Nos termos do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, adaptado à administração local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, nomeio a Técnica Superior, Maria Leonor Domingos Calisto, em comissão de serviço, pelo período de três anos, no cargo de Chefe da Divisão de Administração Urbanística, com efeitos a partir de 12 de outubro de 2015.

Anexa-se nota relativa ao currículo académico e profissional do nomeado.

16 de outubro de 2015. — O Presidente da Câmara, *Pedro Paulo Ramos Ferreira.*

#### ANEXO

#### Nota relativa ao currículo académico e profissional do licenciado Maria Leonor Domingos Calisto

Currículo académico:

Mestrado em Recuperação do Património Arquitetónico e Paisagístico, na Universidade Évora.

Currículo profissional:

Em 8 de novembro de 2014, foi nomeada Chefe Divisão de Administração Urbanística em regime de substituição, no Município de Torres Novas.

De 8 de abril de 2011 a 7 de novembro de 2014, desempenhou funções, como Diretora Departamento de Administração Urbanística, no Município de Torres Novas;

Em 4 de março de 2010 foi nomeada Diretora Departamento de Administração Urbanística, em regime de substituição, no Município de Torres Novas;

De 16 de julho de 2002 a 3 de março de 2010, desempenhou funções de Chefe Divisão de Planeamento Urbanístico, na Câmara Municipal de Torres Novas;

Em 16 de junho de 1995, ingressou na carreira técnica superior, no Município de Torres Novas;

De 4 de maio de 1992 a 15 de junho de 1995, exerceu funções no Gabinete Técnico Local de Torres Novas e Lapas, como Técnica Superior com um contrato de trabalho a termo certo;

De abril de 1992 a janeiro de 1990, exerceu funções de Arquitecta Coordenadora no Gabinete Técnico Local do Município do Sardoal;

Em 1998 exerceu funções como Técnica Superior na Câmara Municipal de Trancoso no âmbito do GTL — Gabinete Técnico Local.

309032418