

sua atual redação, para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou em situação de mobilidade especial, que não se encontrem, ou não se tenham por último encontrado, a executar a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a concurso, e para os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

11.1.1 — As provas de conhecimentos consistirão em:

Refª A) A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, terá a duração de 30 minutos e consistirá na interpretação de um desenho, execução de trabalhos de marcação, corte, soldadura e acabamento de peças em aço e arranjo e afinação de fechadura de uma porta.

Refª B) A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, terá a duração de 20 minutos e consistirá em efetuar o corte de relvado por via mecânica e/ou poda de árvore ou arbusto, devendo o candidato proceder à prévia seleção das ferramentas necessárias para o efeito, tendo presente a importância das regras de segurança aplicáveis, incluindo a correta utilização dos equipamentos de proteção individual. Proceder à rega do espaço verde através da programação de sistema de rega automática.

Refª C) A prova de conhecimentos assumirá a forma prática, terá a duração máxima de 20 minutos e consistirá no corte de pasto em bermas utilizando roçadora, verificando-se o manuseamento dos equipamentos e cumprimento das regras de segurança no trabalho para as atividades a desenvolver e a utilização dos equipamentos de proteção individual.

11.2 — No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondentes a este procedimento, ou tratando-se de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, exceto se tal facto for afastado, por escrito, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

11.3 — Para além dos métodos de seleção obrigatórios, mencionados anteriormente, será adotado como método facultativo, a todos os candidatos a concurso, a Entrevista Profissional de Seleção, nos termos do n.º 4 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

11.4 — A ordenação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula:

Candidatos que reúnam os requisitos mencionados no ponto 11.1:

$$OF = (PC \times 40\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 35\%)$$

Candidatos que reúnam os requisitos mencionados no ponto 11.2:

$$OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 25\%) + (EPS \times 35\%)$$

Sendo que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

11.5 — Em caso de igualdade na classificação final 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 sua atual redação.

11.6 — Os métodos de seleção têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um deles. Relativamente à avaliação psicológica, esta poderá comportar uma ou mais fases, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham em cada fase a menção de “Não Apto” ou os que na última fase do método obtenham a classificação de “Reduzido e Insuficiente”.

12 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção ou fase da Avaliação Psicológica, equivale à desistência do procedimento concursal.

13 — 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 dos métodos, são facultados aos candidatos sempre que estes solicitem por escrito, 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 sua atual redação.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

15 — Os candidatos excluídos 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, na sua atual redação, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na página eletrónica desta Câmara Municipal.

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

18 — Composição do júri:

Refª A) — Presidente: Mónica Cristina Dias Inácio, Chefe da Unidade de Infraestruturas e Transportes (em regime de substituição); Vogais Efetivos: Ana Daniela da Silva Bernardino Guerreiro Salvador, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), e Jorge Manuel Encarnação Ministro Rodrigues, Encarregado da Divisão de Transportes e Oficinas Auto; Vogais Suplentes: Helena Cristina Gonçalves Domingues Guerreiro, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, e Hélder Brito Rosa, Técnico Superior (Engenharia Civil).

Refª B) — Presidente: Amélia Paulos Ribeiro, Chefe da Unidade de Ambiente e Serviços Urbanos (em regime de substituição); Vogais Efetivos: Ana Daniela da Silva Bernardino Guerreiro Salvador, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), e José Leocádio do Carmo Bernardo, Encarregado de Brigada dos Serviços de Limpeza; Vogais Suplentes: Helena Cristina Gonçalves Domingues Guerreiro, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, e José João Viegas Galego, Assistente Operacional (Jardineiro).

Refª C) — Presidente: Mónica Cristina Dias Inácio, Chefe da Unidade de Infraestruturas e Transportes (em regime de substituição); Vogais Efetivos: Helena Cristina Gonçalves Domingues Guerreiro, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos, e Hélder Brito Rosa, Técnico Superior (Engenharia Civil); Vogais Suplentes: Ilídio Manuel Fernandes, Assistente Operacional (Cantoneiro de Vias), e Ana Daniela da Silva Bernardino Guerreiro Salvador, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos).

19 — Quotas de emprego — de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em caso de igualdade de classificação.

Para o efeito, 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 dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município de São Brás de Alportel, 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.

20 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *Vitor Manuel Martins Guerreiro*.

310668335

MUNICÍPIO DE SERPA

Aviso n.º 9456/2017

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de onze postos de trabalho em regime de contrato em funções públicas, por tempo indeterminado

Para efeitos do disposto 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 e n.º 2 do artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação do órgão executivo de 12 de julho de 2017, e por meu despacho de 13 de julho de 2017, se encontram abertos procedimentos concursais comuns na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — Contrato de Trabalho em Funções Públicas, tendo em vista o preenchimento de onze postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal deste Município.

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

Ref.ª a) 1 posto de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Técnico, na área funcional de Arquivo, para a Divisão de Administração, Finanças, Recursos Humanos e Assessoria Jurídica;

Ref.^a b) 10 postos de trabalho para a carreira e categoria de Assistente Operacional, na área funcional Cantoneiro de Limpeza para a Divisão de Obras Municipais e Ambiente.

O local de trabalho situa-se na área do Município de Serpa.

2 — Caracterização dos postos de trabalho, de acordo com o conteúdo funcional da categoria e conforme estabelecido no Mapa de Pessoal da autarquia para o ano de 2017:

Ref.^a a) Execução do tratamento documental do Arquivo Municipal, faz o acolhimento, orientação e informação ao utilizador, localiza e disponibiliza a informação em livre acesso e em depósito, reposição da documentação consultada ou devolvida, utilização de equipamentos informáticos e audiovisuais e a execução de outros serviços;

Ref.^a b) Executar funções de caráter manual, relacionados com a remoção de lixos ou equiparados, de limpeza de ruas, fossas, sarjetas e sumidouros, espaços urbanos, recolha de resíduos sólidos e lavagem de vias públicas. Outros serviços de caráter operativo não específico, utilizando todos os materiais necessários, cabendo-lhes a responsabilidade dos mesmos sob sua guarda.

Nível habilitacional exigido:

Ref.^a a) 12.º ano de escolaridade;

Ref.^a b) Escolaridade obrigatória (a determinar de acordo com o ano de nascimento).

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

4 — Requisitos de admissão:

4.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, Convenção internacional ou por Lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

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

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

4.2 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente se encontrem integrados em carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento concursal.

4.3 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previamente estabelecida.

4.4 — Com fundamento nos princípios de racionalização, eficiência, designadamente, celeridade, economia processual, aproveitamento dos atos e economia de custos, que devem presidir à atividade municipal e no relevante interesse público no recrutamento, foi autorizado que o presente procedimento concursal seja único, pelo que, em caso de impossibilidade de ocupação de todos os postos ou de alguns postos de trabalho no âmbito do procedimento concursal, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 30.º, da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na redação da Lei n.º 25/2017 de 30 de maio e conforme meu despacho de 13 de julho de 2017.

5 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

5.1 — Prazo — 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

5.2 — Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, mediante o preenchimento de formulário tipo, disponível no serviço de Atendimento ao público desta Autarquia e na nossa página da Internet em www.cm-serpa.pt e entregues pessoalmente naquele serviço durante o horário normal de funcionamento, ou enviadas pelo correio, com carta registada com aviso de receção, contando neste caso a data do registo, para: Câmara Municipal de Serpa, Praça da República, 7830-389 Serpa.

Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

5.3 — Os requerimentos de candidatura deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão de:

a) Fotocópia do certificado de habilitação literária;

b) Currículo profissional, datado e assinado, mencionando nomeadamente a formação académica, a experiência profissional anterior, relevante para o exercício das funções do posto de trabalho a concurso e as ações de formação, com indicação da sua duração, juntando fotocópia dos documentos que comprovem os factos nele referidos, sob pena de não serem consideradas as respetivas informações;

c) Quando aplicável, declaração emitida pelo serviço de origem, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades que atualmente executa, antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas, a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos avaliados e a identificação da carreira/categoria em que se encontra inserido, com a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.

5.4 — Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 28.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, os candidatos que exercem funções ao serviço do Município de Serpa ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas a), b) e c) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

5.5 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais referidos nas alíneas a) e e) do n.º 4.1 do presente aviso, os candidatos devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos.

5.6 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de março e para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência e os meios de comunicação a utilizar no processo de seleção.

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

5.8 — Assiste ao júri a faculdade 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.

6 — Métodos de seleção: Nos termos 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 6 de abril, conjugada com o art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a adotar são a Prova de conhecimentos e a Avaliação psicológica, ambos com caráter eliminatório e complementarmente a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

6.1.a) As provas de conhecimentos (PC) de realização individual, visam avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Irá ser pontuada na escala valorativa de 0 a 20, com valoração até às centésimas e versará sobre a seguinte matéria:

Ref.^a a) Será uma prova teórica, escrita, de realização individual, que terá uma duração de 90 minutos. Será constituída por perguntas de desenvolvimento, com possibilidade de consulta, incidindo sobre a seguinte legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei geral do trabalho em funções públicas); Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime jurídico das Autarquias locais); Lei n.º 169/99, de 11 de janeiro, na redação da Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual (Código de Trabalho); Decreto-Lei n.º 16/93, de 23 de janeiro, (estabelece o regime geral dos arquivos e do património arquivístico), alterado pela Lei n.º 14/94, de 11 de maio; Lei n.º 107/2001, de 8 de setembro, (estabelece as bases da política e do regime da proteção e valorização do património cultural); Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril (estabelece o regulamento arquivístico para as autarquias locais); com alterações do anexo 1, constante na Portaria 1253/2009 de 14 de outubro; Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto (estabelece o regime de acesso à informação administrativa e ambiental e de reutilização dos documentos administrativos); Lei n.º 10/2012, de 29 de fevereiro, (estabelece o regulamento orgânico da Comissão de Acesso aos documentos administrativos); Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, (estabelece o Código do Procedimento Administrativo); Regulamento do Arquivo Municipal de Serpa, aprovado por deliberação da Assembleia Municipal, em sessão de 29 de junho de 2010, sob proposta da Câmara Municipal, em reunião realizada em 19 de maio de 2010, após apreciação pública;

Ref.^a b) A Prova de Conhecimentos consistirá numa prova prática, que terá uma duração de 15 minutos e consistirá na execução de tarefas de remoção de resíduos urbanos: Varredura e limpeza de espaços públicos e será classificada de acordo com os seguintes parâmetros: A — Atitude perante a tarefa: avaliação do interesse, empenho, sentido de responsa-

bilidade e confiança em si próprio antes e durante a execução da tarefa; B — Escolha dos materiais, ferramentas e utensílios: apreciação da utilização dos materiais, ferramentas e utensílios adequados na execução da tarefa; C — Regras de Segurança do trabalho: avaliação do conhecimento das normas e procedimentos de segurança exigidos para o desempenho da tarefa; D — Qualidade e rapidez da tarefa: apreciação do domínio técnico e rapidez com que executa corretamente a tarefa.

6.1.b) 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 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: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

6.1.c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será composta por uma única fase, de realização individual. Será valorada na escala de 0 a 20 valores 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 relacionamento interpessoal.

7 — Os métodos de seleção a utilizar no recrutamento de candidatos, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências ambos com caráter eliminatório, exceto, quando afastados por escrito, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

7.1.a) A Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica de base, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, definidos pelo júri;

7.1.b) A Entrevista de avaliação de competências visa avaliar numa 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, 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.

8 — Aos candidatos que faltem ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicável o método seguinte.

9 — Parâmetros de avaliação — Nos termos da alínea t) do n.º 3 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, são facultados aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

10 — Falta de comparência — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção para que seja convocado equivale a desistência do procedimento.

11 — A classificação e ordenação final dos candidatos, completem o procedimento concursal 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, conforme artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \ 50 \ %) + (AP \ 25 \ %) + (EPS \ 25 \ %)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

A classificação final dos candidatos a enquadrar no âmbito do n.º 7 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \ 60 \ %) + (EAC \ 40 \ %)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

12 — Em situações de igualdade de valoração, entre 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 redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Subsistindo empate após a utilização destes critérios de desempate, serão adotados os seguintes critérios de preferência: 1.º maior tempo de experiência profissional; 2.º maior habilitação académica e 3.º menor idade.

12.1 — Os candidatos com deficiência terão preferência em caso de igualdade de classificação, nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 fevereiro.

13 — Composição do júri dos concursos:

Ref.ª a) Presidente: Rui Fulgêncio Piedade Costa, Chefe da Divisão de administração, finanças, recursos humanos e assessoria jurídica;

Vogais efetivos: Carlos Alberto Marques Romão, técnico superior e Ana Luísa dos Santos Malveiro, assistente técnica;

Vogais Suplentes — Norine da Cruz Brito e Alzira dos Santos Bai-xinho Pé-leve, ambas técnicas superiores.

Ref.ª b) Presidente: Carlos Manuel Cardoso Ferreira, Chefe de Divisão de Obras Municipais e Ambiente;

Vogais Efetivos — Rui Fulgêncio Piedade Costa, Chefe da Divisão de administração, finanças, recursos humanos e assessoria jurídica e Hélder Manuel Alves Victória, técnico superior;

Vogais Suplentes — Carlos Alberto Afonso Rocha e Sónia Maria Coelho Neto, Técnicos Superiores.

13.1 — O júri designado para o procedimento concursal procederá também à avaliação do período experimental.

13.2 — Em cada procedimento concursal, o primeiro vogal efetivo substitui, nas faltas e impedimentos, o presidente de júri.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art. 32.º, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação.

15 — A publicação 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 Serpa e disponibilizada na sua página eletrónica (www.cm-serpa.pt).

16 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados, bem como as exclusões do procedimento ocorridas na sequência de cada um dos métodos de seleção é aplicável o artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, é ainda publicada na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação.

17 — Posição remuneratória de referência: nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12 (LOE 2015), aplicável por força do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28/12 (LOE 2017), a posição remuneratória para a Ref.ª a) é a 1.ª da carreira de assistente técnico, correspondente ao nível 5.º (683,13 €); para a Ref.ª b) é a 1.ª da carreira de assistente operacional, correspondente ao nível 1.º (557,00 €), ambos da Tabela Remuneratória Única.

18 — Publicitações: 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) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Serpa (www.cm-serpa.pt) e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

19 — 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.

20 — Feita a consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, foi declarado por esta entidade relativamente a estes postos de trabalho, o seguinte: «Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constitui-

ção de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado».

21 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de Maio de 2014, devidamente homologada pelo 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».

22 — Para os efeitos do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro e em cumprimento da alínea *t*) do n.º 1 do artigo 90.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, não está constituída junto da Comunidade Intermunicipal do Baixo Alentejo (CIMBAL), a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), conforme comunicação desta entidade.

25 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara, *Tomé Alexandre Martins Pires*.

310667866

MUNICÍPIO DE TONDELA

Declaração n.º 68/2017

José António Gomes de Jesus, presidente da Câmara Municipal de Tondela, em cumprimento do n.º 4 do artigo 121.º do Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio, torna público que na reunião ordinária do executivo, de onze de julho de dois mil e dezassete, foi deliberado por unanimidade a aprovação da 1.ª alteração por adaptação do Plano de Diretor Municipal de Tondela, para incorporação das normas ao Plano Especial de Ordenamento da Albufeira da Agueira, efetuada nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 78.º da Lei n.º 31/2014 de 30 de maio e da alínea *b*) do número 1 do artigo 121 do Decreto-Lei n.º 80/2015 de 14 de maio (RJIGT).

11 de julho de 2017. — O Presidente da Câmara, *José António Gomes de Jesus*.

Alterações Introduzidas ao Regulamento

Os artigos 4.º a 8.º e os artigos 12.º a 109.º do regulamento do PDM passam a ter a seguinte redação:

TÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito territorial

- 1 — [...].
2 — [...].

Artigo 2.º

Objetivos estratégicos

[...]:

- a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]
e) [...]
f) [...]
g) [...]
h) [...]
i) [...]
j) [...]
k) [...].

Artigo 3.º

Composição do Plano

- 1 — [...]:
a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]
e) [...]

2 — [...]:

- a) [...]
b) [...]
c) [...]
d) [...]
e) [...]
f) [...]
g) [...]
h) [...]
i) [...]
j) [...]
k) [...]
l) [...]
m) [...]
n) [...].

- i) [...]
ii) [...]
iii) [...]
iv) [...]
v) [...].

o) [...]

- i) [...]
ii) [...].

- p) [...]
q) [...]
r) [...]

- i) [...]
ii) [...]
iii) [...]
iv) [...]
v) [...].

s) [...].

Artigo 4.º

Instrumentos estratégicos e de gestão territorial a observar

[...]:

- a) [...].
b) [...].
c) [...].
d) [Revogada]
e) [...]
f) [...].
g) [...].

Artigo 5.º

Definições

1 — O Plano adota as noções constantes do diploma referente aos conceitos técnicos do ordenamento do território e urbanístico, do diploma referente aos critérios de classificação e reclassificação dos solos e demais legislação que contenha vocabulário urbanístico e tem o significado que lhe é atribuído na legislação que para o efeito em cada momento estiver em vigor.

2 — O plano adota ainda as seguintes definições:

a) «Zona Reservada da Albufeira da Agueira», faixa terrestre envolvente da albufeira com uma largura de 50 m contados e medidos na horizontal, a partir do NPA.

b) «Zona de Proteção da Albufeira da Agueira», faixa terrestre de proteção à albufeira, com uma largura máxima de 500 m, medida na horizontal, a partir do NPA;

c) «Nível de Pleno Armazenamento (NPA)», cota máxima a que pode realizar-se o armazenamento de água na albufeira, cuja cota correspondente à albufeira da Agueira e à Albufeira do Paul é de 124,7 e 358 metros, respetivamente.

d) «Zona Reservada da Albufeira do Paul», faixa terrestre envolvente à albufeira com uma largura de 100 m contados e medidos na horizontal, a partir do NPA.

e) «Zona Terrestre de Proteção da Albufeira do Paul», faixa terrestre de proteção à albufeira, com uma largura máxima de 500 m, medida na horizontal, a partir do NPA;

f) «Parque de Estacionamento Regularizado», local exclusivamente destinado ao estacionamento de veículos, devidamente delimitado, com superfície regularizada e revestimento permeável ou semipermeável e