

Referência B: A 1.ª posição remuneratória /nível remuneratório 1, da carreira geral de assistente operacional, a que corresponde o valor de 530,00€ (quinhentos e trinta euros).

12 — Métodos de seleção:

12.1 — Os métodos de seleção a utilizar são:

a) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a aplicar aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, desde que não tenham exercido por escrito a opção pelos métodos de seleção referidos na alínea seguinte.

b) Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) a aplicar aos restantes candidatos.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b).

12.1.1 — Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida (artigo 11.º e n.º 4 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22/1).

12.1.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função (artigo 12.º e n.º 5 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22/1).

A Entrevista de Avaliação de Competências terá a duração máxima de 30 minutos, sendo avaliadas as seguintes Competências: Realização e orientação para os resultados; Orientação para o serviço público; Organização e método de trabalho; Adaptação e melhoria contínua; Relacionamento interpessoal; Responsabilidade e compromisso com o serviço.

12.1.3 — A Prova de Conhecimento visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função (artigo 9.º e n.º 2 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22/1).

A Prova de Conhecimentos terá a natureza teórica, a forma escrita a duração de 60 minutos e consistirá em responder a um questionário em suporte papel (com consulta) versando a seguinte legislação: Lei n.º 75/2013, de 12/9; Lei n.º 66-B/2012, de 31/12 e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4/9; Lei n.º 35/2014, de 20/6; Decreto-Lei n.º 54-A/99, de 22/2.

12.1.4 — 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 (artigo 10.º e n.º 3 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22/1), tendo como referência o seguinte perfil de competências: Planeamento e organização; Iniciativa e autonomia; Trabalho de equipa e cooperação; Tolerância à pressão e contrariedades; Gestão das emoções.

12.1.5 — A 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 (artigo 13.º e n.º 6 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22/1). A EPS terá a duração aproximada de 20 minutos.

12.2 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que falem à sua aplicação ou tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou de Não Apto, não lhes sendo aplicado o método de seleção ou fase seguinte.

A valoração dos métodos de seleção será convertida para a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com as especificidades de cada método.

13 — Classificação Final:

A Classificação Final resultará da aplicação das fórmulas A e B abaixo indicadas, sendo expressa na escala de 0 a 20 valores e, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção indicados, considerando-se não aprovados os candidatos que, na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores. Fórmula A:  $CF = 40\%AC + 30\%EAC + 30\%EPS$  e Fórmula B:  $CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$  em que: CF = Classificação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14 — A primeira ata da reunião do júri, onde constam os critérios 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, será afixada para consulta na Sede desta União de Freguesias, sita na morada referida em 10.3, no horário de funcionamento, a partir do 1.º

dia útil seguinte à publicação do presente aviso e, disponibilizada na página eletrónica [www.uf-ssb.pt](http://www.uf-ssb.pt).

15 — Por motivo de celeridade e por o recrutamento ser urgente ou, se forem admitidos candidatos em número igual ou superior a 100 (cem), a utilização dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1.

16 — Ordem de Recrutamento:

16.1 — A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes;

16.2 — O recrutamento dos candidatos que integram a lista unitária de ordenação final homologada, deve observar as prioridades, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 37.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: 1.º Trabalhadores colocados em situação de requalificação; 2.º Trabalhadores detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido; 3.º Restantes candidatos.

17 — Critérios de ordenação preferencial:

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 n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

18 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada nos locais de estilo da União de Freguesias de Santa Iria de Azóia, São João da Talha e Bobadela e disponibilizada na página [www.uf-ssb.pt](http://www.uf-ssb.pt).

19 — É fixada uma quota de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, nos termos do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3/2.

20 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a União de Freguesias de Santa Iria de Azóia, São João da Talha e Bobadela enquanto entidade empregadora pública, 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.

2 de junho de 2016. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Nuno Filipe Ferreira dos Santos Leitão*.

309645005

## UNIÃO DAS FREGUESIAS DE SÃO PEDRO DE ALVA E SÃO PAIO DE MONDEGO

### Aviso n.º 7628/2016

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 redação atual, torna-se público que se encontra publicitada na página eletrónica da União das Freguesias de São Pedro de Alva e São Paio de Mondego ([www.uf-spaspm.pt](http://www.uf-spaspm.pt)) e afixada em local público e visível da sua sede a lista unitária de ordenação final, homologada por meu despacho de 11 de maio de 2016, referente ao procedimento concursal comum aberto através do aviso n.º 14754/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 246, de 17 de dezembro de 2015, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho de assistente operacional (área de salubridade e saúde públicas) — Ref. B.

7 de junho de 2016. — O Presidente da União das Freguesias, *Vitor Manuel Cunha Cordeiro*.

309643831

## FREGUESIA DE SILVES

### Aviso n.º 7629/2016

1 — Para os devidos efeitos, se torna público, que por deliberação da Junta de Freguesia tomada em reunião de 18 de abril de dois mil e dezasseis, e pela Assembleia Municipal em sessão ordinária de 28 de abril de dois mil e dezasseis, se encontra aberto, pelo período de dez dias úteis a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na 2.ª série, (parte H) do *Diário da República*, procedimento concursal comum, para a contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, para o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia, nomeadamente na carreira/categoria de Assistente Técnico (Administrativo).

2 — De acordo com as soluções interpretativas uniformes da DGAL homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local do acordo celebrado entre o Governo e a ANMP, o governo entende que

no âmbito e para efeitos da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, relativa ao procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação, as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos trabalhadores (INA) prevista naquela Portaria.

3 — Legislação aplicável: Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março e Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

4 — Validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento do posto de trabalho mencionado e para os efeitos estatuidos nos n.ºs 1, 2 e 3 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

5 — Local de Trabalho: As funções serão exercidas na área da Freguesia.

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

Emitir, nos termos legais e com base em informações concretas e precisas dos diversos serviços, as certidões e atestados que sejam solicitados à Junta de Freguesia e sejam da sua competência;

Promover e zelar pela arrecadação de receita da Junta de Freguesia; Executar tarefas inerentes à receção, expedição e arquivo de todo o expediente;

Assegurar as demais funções que, por lei ou deliberação da Junta de freguesia ou Assembleia de Freguesia, lhe sejam cometidas;

Outros serviços de carácter administrativo não especificado.

7 — Nível habilitacional exigido: 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

8 — Determinação do posicionamento remuneratório — De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da Lei 35/2014, de 20 de junho, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria, é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos pelo artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, conjugado com o artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (Orçamento do Estado 2016).

8.1 — Em cumprimento do artigo 42.º referido no ponto anterior, os candidatos que possuam vínculo de emprego público, informam prévia e obrigatoriamente a entidade empregadora pública do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

8.2 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, e nos termos do Decreto-Lei n.º 254-A/2015 de 31 de dezembro, a posição remuneratória de referência para o presente procedimento concursal é:

1.ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única referente à categoria de Assistente Técnica — 683€13 (seiscentos e oitenta e três euros e treze cêntimos).

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Os candidatos deverão preencher os requisitos gerais previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por 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) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

9.1.1 — Na falta de apresentação dos documentos, devem os candidatos declarar no requerimento de admissão que reúnem tais requisitos.

9.2 — Para cumprimento no estabelecido do 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.

9.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação de posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

9.4 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente se encontrem integrados na carreira sejam titulares da categoria e, não se

encontrando, em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

10 — Formalização de candidaturas:

10.1 — Forma: Os candidatos deverão formalizar a sua candidatura em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória que se encontra disponível para *download* no *site* da junta de freguesia ([www.jf-silves.pt](http://www.jf-silves.pt)) e em formato de papel na secretaria da mesma, dirigido ao Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Silves, o qual poderá ser entregue pessoalmente nesta Junta de Freguesia, ou remetido pelo correio, mediante carta registada com aviso de receção, expedida até ao termo do prazo fixado para o seguinte endereço: Rua João de Deus, 21/8300-161 Silves.

10.2 — Não é possível entregar a candidatura ou documentos por via eletrónica.

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

a) *Curriculum Vitae* detalhado, acompanhado de documentos comprovativos dos factos nele alegados, para os candidatos que se encontrem na situação descrita no ponto 12.;

b) Fotocópia do Certificado de Habilitações;

c) Declaração de serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a identificação da relação jurídica de emprego pública previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerça funções, e avaliação do desempenho obtida nos últimos três anos.

10.4 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

10.5 — 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.

11 — Métodos de seleção obrigatórios:

Os métodos de seleção a aplicar são os seguintes, nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e n.º 2 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.

a) Prova de Conhecimentos (PC) — destinada a avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais que os candidatos dispõem, bem como as competências técnicas necessárias ao exercício das funções; e

b) Avaliação Psicológica (AP) — destinada a avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

12 — Relativamente aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cujo ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação Curricular (AC) — visa avaliar 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; e

b) 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 das funções.

13 — Os candidatos referidos no número anterior podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelo método obrigatório constante do n.º 11 do presente aviso.

14 — Método de Seleção Facultativo:

a) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Visa avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

15 — Valoração dos Métodos de Seleção:

15.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — será de natureza teórica e revestirá a forma escrita, é valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 45 %, terá a duração de 90 minutos sem tolerância, versando sobre os seguintes temas:

- 1) Regime do Contrato em Funções Públicas;
- 2) Contratação Pública;
- 3) Contabilidade Pública;

- 4) Código do Procedimento Administrativo;
- 5) Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso.
- 6) Regime Jurídico da transferência de competências do Estado para as Autarquias Locais

## Legislação:

- 1) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, com as posteriores alterações;
- 2) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as posteriores alterações;
- 3) Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, com as posteriores alterações;
- 4) Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, com as posteriores alterações;
- 5) Decreto-Lei n.º 127/2012 de 21 de junho, com as posteriores alterações;
- 6) Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, com as posteriores alterações;
- 7) Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de fevereiro, com as posteriores alterações;
- 8) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro com a declaração de retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro e declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro.

15.2 — Avaliação Psicológica (AP) — É valorada, em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25 %.

15.3 — Avaliação Curricular (AC) — É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, tendo a ponderação de 45 % para a valoração final.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente: Habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP + AD}{4}$$

em que:

- AC = Avaliação Curricular;  
 HAB = Habilitações Académicas;  
 FP = Formação Profissional;  
 EP = Experiência profissional;  
 AD = Avaliação de Desempenho.

15.4 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — É avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido ou Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 25 %.

16 — Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12, 8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 30 %.

17 — Cada um dos métodos de seleção, é eliminatório.

18 — São 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 seguinte.

18.1 — Os candidatos que não compareçam a qualquer uma das provas consideram-se automaticamente excluídos do procedimento concursal.

19 — Os resultados obtidos em cada método de seleção serão afixados através de uma lista ordenada alfabeticamente, no placard da Junta de Freguesia de Silves e disponibilizados na sua página eletrónica, ([www.jf-silves.pt](http://www.jf-silves.pt)).

19.1 — A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

20 — A valoração final dos métodos de seleção será a obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 45 \%) + (AP \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

- VF = Valoração final;  
 PC = Prova de Conhecimentos;  
 AP = Avaliação Psicológica;  
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

ou

$$VF = (AC \times 45 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

em que:

- VF = Valoração final;  
 AC = Avaliação Curricular;  
 EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;  
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

21 — Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados através de ofício registado, de acordo com a alínea b) 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, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

22 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de ofício registado, do dia, hora e local, para a realização dos métodos de seleção, nos termos do artigo 32.º e alínea b) do n.º 3, do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

23 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

24 — Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final, sendo igualmente publicada na 2.ª série (parte H) do *Diário da República*, afixada no placard dos serviços da Junta de Freguesia e disponibilizado na página eletrónica da Junta.

25 — A lista de ordenação final dos candidatos obedece aos critérios de ordenação preferencial, em caso de igualdade de valoração, estatuídos pelo artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

26 — A ata do júri onde consta os parâmetros da avaliação e respetiva ponderação por cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método é facultada aos candidatos sempre que solicitada.

27 — 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](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica da Junta de Freguesia de Silves ([www.jf-silves.pt](http://www.jf-silves.pt)) e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

28 — Quota de Emprego para pessoas com deficiência — Candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %, ficam abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

28.1 — Para cumprimento concursal, os candidatos portadores de deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro de 2001.

28.2 — No cumprimento do estipulado nos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º e no n.º 1 do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, devem declarar, no requerimento de admissão sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

Deverão ainda os mesmos candidatos mencionar no requerimento todos os elementos necessários ao processo de seleção, nomeadamente as suas capacidades comunicação/expressão.

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 na progressão profissional, providenciado escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, conforme despacho publicado no *Diário da República* n.º 77, 2.ª série de 31 de março, de 2000.

30 — Composição do júri:

Presidente: Ricardo Jorge das Neves Gregório, Chefe de Divisão Financeira da Câmara Municipal de Silves,

1.º Vogal Efetivo: Isabel Maria dos Santos Alfarrobeiras Cabrita, Chefe de Divisão de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Anabela de Fátima Martins Azevedo, Assistente Técnico da Junta de Freguesia de Silves

1.º Vogal Suplente: Dina Luísa da Silva Santos Bárbara, Coordenadora Técnica da Gestão Administrativa de Pessoal da Câmara Municipal de Silves

2.º Vogal Suplente: Paula Cristina Assunção Gonçalves Vieira, Assistente Técnica da Câmara Municipal de Silves.

1 de junho de 2016. — O Presidente da Junta, *Tito dos Santos Coelho*, 309636517

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ELETRICIDADE, ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

### Aviso n.º 7630/2016

António Gonçalves Bragança Fernandes, Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Eletricidade,

Água e Saneamento da Câmara Municipal da Maia, faz público que, nos termos da alínea *d*), do n.º 1, do artigo 4.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, cessaram a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, por motivo de aposentação, os trabalhadores José Augusto da Silva Brenhas, Assistente Operacional (Canalizador), colocado na 2.ª/3.ª posição remuneratória e 9.º/10.º nível remuneratório, desligado do serviço desde 01.05.2016 e Abílio da Silva Araújo, Assistente Operacional (Canalizador), colocado na 5.ª/6.ª posição remuneratória e 5.º/6.º nível remuneratório, desligado do serviço desde 01.06.2016.

06/06/2016. — O Presidente do Conselho de Administração, *António Gonçalves Bragança Fernandes*.

309641417



## PARTE J1

### MUNICÍPIO DA GOLEGÃ

#### Aviso n.º 7631/2016

Para efeitos do disposto nos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, alterada e republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, na sua atual redação, adaptada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, torna-se público que por meu Despacho datado de 17 de fevereiro de 2016, determinei a abertura de procedimento concursal para provimento, em regime de comissão de serviço, do cargo de direção intermédia de 3.º grau — Chefe de Obras, Serviços Urbanos e Espaços Verdes.

A indicação dos requisitos formais de provimento, do perfil exigido, da composição do júri, dos métodos de seleção e outras informações de interesse para apresentação de candidatura ao referido procedimento concursal será publicitada na Bolsa de Emprego Público (BEP), até ao 2.º dia útil após a data da publicação do presente aviso.

23 de maio de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Rui Manuel Lince Singeis Medinas Duarte*, Eng.

309618892

### MUNICÍPIO DO PORTO

#### Aviso n.º 7632/2016

Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 20.º e do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua atual redação, aplicável à Administração Local por força da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, faz-se público que por despacho da Senhora Vice-Presidente, de 07.06.2016, foi autorizada a abertura e publicação, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt) a partir do 2.º dia da data de publicação do presente aviso e pelo prazo de 10 dias úteis, do procedimento concursal de seleção para o provimento do seguinte cargo dirigente intermédio de 2.º Grau:

1. Chefe de Divisão Municipal de Promoção da Saúde.

7 de junho de 2016. — A Diretora de Departamento Municipal de Recursos Humanos, *Sónia Cerqueira*.

309647096



## PARTE J3

### FINANÇAS

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

#### Acordo coletivo de trabalho n.º 349/2016

**Acordo coletivo de empregador público entre o município de São Brás de Alportel e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.**

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito e vigência

##### Cláusula 1.ª

##### Âmbito de Aplicação

1 — O presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores

vinculados por regime de contratos de trabalho em funções públicas que exerçam ou venham a exercer funções no Município de São Brás de Alportel, doravante designado por Município ou Entidade Empregadora Pública, filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

2 — Para cumprimento do disposto na alínea *g*) do artigo 350.º do Anexo I (Regime) da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, doravante também designada por RCTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 48 (quarenta e oito) trabalhadores.

3 — O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos mencionados no n.º 1.

##### Cláusula 2.ª

##### Vigência, denúncia e sobrevivência

1 — O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano.

2 — Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.