

## Aviso n.º 2353/2017

**Procedimentos concursais comuns de recrutamento para preenchimento de vários postos de trabalho, por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

Para efeitos previstos 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 06 de abril, dos n.ºs 1 e 2 do artigo 33.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP) e do n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que por deliberações da Câmara Municipal de 1/2/2017 e da Assembleia Municipal de 8/2/2017, e na sequência do meu despacho de 9/2/2017, se encontram abertos procedimentos concursais comuns, para constituição de vínculos de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional, para ocupação dos postos de trabalho abaixo indicados, conforme caracterização no mapa de pessoal:

Referência A — Assistente Operacional (Cantoneiro de Limpeza) — 4 postos de trabalho;

Referência B — Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais) — 1 posto de trabalho;

Referência C — Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais — Trânsito e Mobilidade) — 2 postos de trabalho.

Referência D — Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais — Turismo) — 1 posto de trabalho.

## 1 — Descrição sumária das funções

As constantes no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, ao qual corresponde o grau 1 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Assistente Operacional e, ainda, conforme o Mapa de Pessoal do Município de Reguengos de Monsaraz para o ano de 2017:

Referência A — Proceder à remoção de lixos e equiparados; proceder à varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem da via pública, limpeza de chafariz; remover lixeiras e ervas; assegurar a limpeza e conservação de instalações; realizar tarefas de arrumação; proceder à recolha de RSU's.

Referência B — Assegurar a conservação das instalações; assegurar a vigilância das instalações; auxiliar em trabalhos de pedreiro; colaborar em trabalhos de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar a realização de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; assegurar a venda de bilhetes para as sessões de cinema do auditório municipal; assegurar o apoio logístico ao funcionamento do Auditório Municipal.

Referência C — Montar a sinalização rodoviária; executar as propostas de marcas rodoviárias e sinalização horizontal; colaborar em trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; auxiliar a execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; executar outras tarefas simples, não especificadas, de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos.

Referência D — Desempenhar funções de secretariado e aplicar conhecimentos de línguas estrangeiras escritas e faladas; requisitar o material turístico e cultural necessário ao bom funcionamento dos serviços; proceder à venda de material turístico e receber dinheiro ou valores correspondentes ao respetivo pagamento; executar trabalhos de apoio técnico em ações de promoção, animação e informação turística; executar o serviço de expediente geral, nomeadamente a receção, expedição e arquivo de documentos; elaborar relatórios de atendimento e de visitas turísticas; proceder à venda de bilhetes de cinema e de produtos turísticos.

## 2 — Serviços a que se destinam:

Referência A — Serviço de Higiene e Ambiente, da Unidade Orgânica de 3.º Grau Planeamento, Obras e Ambiente.

Referência B — Serviço de Produção e Manutenção, da Unidade Orgânica de 3.º Grau Planeamento, Obras e Ambiente.

Referência C — Serviço de Trânsito e Mobilidade, da Unidade Orgânica de 3.º Grau Planeamento, Obras e Ambiente.

Referência D — Serviço de Desenvolvimento Económico e Turismo, da Divisão de Gestão Financeira e Desenvolvimento Económico.

3 — Validade dos concursos: Os procedimentos concursais são válidos para o preenchimento dos postos de trabalho em referência e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 18 meses, conforme estabelecido 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 06 de abril.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22

de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro; Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

5 — Local de trabalho: toda a área geográfica do Município de Reguengos de Monsaraz.

6 — Remuneração: Para todas as referências, o posicionamento remuneratório do candidato a recrutar é o correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional, nível 1 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde 557,00€, sem prejuízo de poder vir a ser oferecida posição remuneratória diferente, nos termos e com observância dos limites e restrições legalmente definidos quanto à determinação do posicionamento remuneratório.

## 7 — Requisitos admissão

7.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 17.º da LTFP designadamente: a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, convenção internacional ou lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata; d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício de funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2 — Habilitações literárias exigidas: Para todas as referências é exigida a escolaridade obrigatória, aplicada em função da data de nascimento do candidato, não podendo ser substituída por formação ou experiência profissional.

## 7.3 — Requisitos de vínculo:

7.3.1 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

7.3.2 — Tendo em conta os princípios constitucionais da economia, da eficácia e a da gestão pública, que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberações da Câmara Municipal de 1/2/2017 e da Assembleia Municipal de 8/2/2017, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

7.3.3 — 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 Município de Reguengos de Monsaraz idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

## 8 — Candidaturas

8.1 — Prazo para apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

8.2 — Forma de apresentação das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, em suporte de papel, mediante o preenchimento de formulário tipo, cujo modelo foi aprovado por despacho de 17 de março de 2009 do Ministro de Estado e das Finanças e publicado no *Diário da República*, n.º 89, 2.ª série, de 8 de maio, disponível nos Recursos Humanos do Município de Reguengos de Monsaraz e/ou na sua página eletrónica em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt), dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Reguengos de Monsaraz, o qual deverá ser entregue pessoalmente neste Município, durante o horário normal de funcionamento (das 9.00h às 12.30h e das 14.00h às 16.30 h), ou remetido pelo correio, com registo e aviso de receção, expedido até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, para Praça da Liberdade, Apartado 6, 7201-970 Reguengos de Monsaraz. O formulário de candidatura deverá ser devidamente preenchido e assinado, dele devendo constar, sob pena de exclusão, os elementos referidos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, designadamente: a) identificação do procedimento concursal, referenciando o número e a data de publicação no *Diário da República*; b) identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal, telefone, telemóvel, endereço postal e endereço de correio eletrónico, caso existam.

8.3 — Documentos que acompanham a candidatura: Para todas as referências, o requerimento de candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

b) *Curriculum Vitae*, datado e assinado;

c) Declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, devidamente atualizada (data reportada ao prazo para apresentação de candidaturas), em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a descrição das atividades/funções que atualmente executa, quando se aplique;

d) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 % deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

8.4 — Os candidatos referidos na alínea c) do ponto anterior, deverão, ainda, juntar os comprovativos das ações de formação frequentadas, bem como quaisquer outros documentos comprovativos dos factos por eles referidos no seu currículo profissional, que possam relevar para a apreciação do seu mérito, sob pena da sua não consideração para efeitos de avaliação curricular.

8.5 — Os candidatos que exerçam funções no Município de Reguengos de Monsaraz estão dispensados da apresentação do documento indicado na alínea c) do ponto 8.3.

8.6 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão referidos nas alíneas a) e e) do ponto 7.1. do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos.

8.7 — Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel, não sendo aceites candidaturas por via eletrónica.

9 — Métodos de Seleção:

9.1 — Para todas as referências serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções a concurso. Nesta prova é adotada a escala de 0 a 20 valores, valorada até às centésimas. Os candidatos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova de conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Para todas as referências, a prova assume a forma oral, revestindo natureza teórica, de realização individual, podendo ser constituída por questões de desenvolvimento, de resposta condicionada, de lacuna, de escolha múltipla e de pergunta direta, com possibilidade de consulta de legislação não anotada/comentada. A prova terá a duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre todos ou alguns dos seguintes temas:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

Código de Ética e de Conduta dos Trabalhadores, Colaboradores e Dirigentes do Município de Reguengos de Monsaraz, disponível em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt);

Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro — Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual no trabalho;

Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro — Estabelece as Prescrições Mínimas de Segurança e Saúde dos trabalhadores na utilização de equipamentos de proteção individual.

b) Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação ao posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. É valorada da seguinte forma: a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; b) na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade.

A EPS será realizada pelo júri e 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. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

9.2 — Exceto se afastados por escrito, aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o

procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

a) 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples dos elementos a avaliar.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista de avaliação de competências deve permitir a análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) 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 entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os seguintes parâmetros: qualidade e adequação da experiência profissional, capacidade de comunicação, capacidade de relacionamento interpessoal, motivações e interesses, sentido de responsabilidade.

A EPS será realizada pelo júri e 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. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

9.3 — A ordenação final: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da aplicação das seguintes fórmulas:

$$OF = PC (40 \%) + AP (30 \%) + EPS (30 \%)$$

em que:

OF = Ordenação Final;  
PC = Prova de Conhecimentos;  
AP = Avaliação Psicológica;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

ou

OF = AC (35 %) + EAC (35 %) + EPS (30 %)  
OF = Ordenação Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

9.4 — Cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios e, pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos. É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, bem como os que não compareçam a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, não se lhe aplicando o método seguinte.

9.5 — Nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, por razões de celeridade e de eventuais custos associados ao procedimento, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, a utilização dos métodos de seleção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação do 2.º método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa da aplicação do 2.º método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisficam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

10 — 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 do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

11 — Em caso 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.

12 — Consideram-se excluídos da ordenação final os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

13 — Constituição dos júris:

#### Referência A

Presidente do Júri: Sónia Sofia Cardoso Almeida, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Efetivo: Nelson Fernando Nunes Galvão, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Reguengos de Monsaraz, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

Segundo Vogal Efetivo: João Francisco Boto Pimenta, Encarregado Operacional do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Suplente: Cátia Isabel Carvalho Lopes, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz;

Segundo Vogal Suplente: Domingos Amador Fusco, Assistente Operacional do Município de Reguengos de Monsaraz.

#### Referência B

Presidente do Júri: Vitor Manuel Figueira Batista, Encarregado Operacional do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Efetivo: Cátia Isabel Carvalho Lopes, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

Segundo Vogal Efetivo: Joaquim Manuel Rodrigues Claudino, Encarregado Operacional do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Suplente: Maria Helena da Luz Godinho Charrua, Assistente Técnica do Município de Reguengos de Monsaraz;

Segundo Vogal Suplente: Nestor Falé Fialho, Encarregado Operacional do Município de Reguengos de Monsaraz.

#### Referência C

Presidente do Júri: Eduardo Jorge de Sousa Albardeiro, Técnico Superior do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Efetivo: Nelson Fernando Nunes Galvão, Chefe da Divisão de Administração Geral do Município de Reguengos de Monsaraz, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

Segundo Vogal Efetivo: Carlos Gabriel Manuel Lavaredas, Assistente Operacional do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Suplente: Maria Joaquina Perquilha Ramalho Lopes, Assistente Técnica do Município de Reguengos de Monsaraz;

Segundo Vogal Suplente: Joaquim Manuel Rodrigues Claudino, Encarregado Operacional do Município de Reguengos de Monsaraz.

#### Referência D

Presidente do Júri: José Alberto Viegas Oliveira, Chefe da Divisão de Gestão Financeira e Desenvolvimento Económico do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Efetivo: Cátia Isabel Carvalho Lopes, Técnica Superior do Município de Reguengos de Monsaraz, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

Segundo Vogal Efetivo: Maria de Jesus Cardoso Gamado, Assistente Técnica do Município de Reguengos de Monsaraz;

Primeiro Vogal Suplente: Hermínia da Conceição Mitra Pacheco, Assistente Técnica do Município de Reguengos de Monsaraz;

Segundo Vogal Suplente: Maria Margarida Reis Gonçalves, Assistente Técnica do Município de Reguengos de Monsaraz.

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

15 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente e é afixada em local visível e público das instalações do Edifício dos Paços do Município e disponibilizada no sítio da internet do município, em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt), nos termos do artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

16 — As listas de ordenação final dos candidatos, após homologação, serão afixadas em local visível e público nas instalações dos Paços do Município de Reguengos de Monsaraz, disponibilizadas no sítio da internet do município em [www.cm-reguengos-monsaraz.pt](http://www.cm-reguengos-monsaraz.pt) e seguirá publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação da sua publicitação.

17 — 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 no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 — Na Referência A, em cumprimento do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %. Nas Referências B, C e D, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, têm preferência, em caso de igualdade na classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal.

Os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, o tipo de deficiência, e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção e anexar documento comprovativo dessa incapacidade.

19 — 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 de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

20 — Consultada a Comunidade Intermunicipal do Alentejo Central (CIMAC), na qualidade de entidade gestora da requalificação nas autarquias locais, esta informou, através de e-mail de 18/1/2017, que ainda não se encontra constituída a referida entidade. Inexiste, ainda, pessoal em requalificação na própria autarquia.

21 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, não se encontram constituídas reservas de recrutamento internas neste Município para ocupação dos postos de trabalho em causa.

22 — A Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), enquanto entidade centralizada para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), informou, por e-mail de 18/1/2017, de que não procedeu à publicação de qualquer procedimento para a constituição de reservas de recrutamento centralizado, pelo que declarou a inexistência de candidatos em reserva com o perfil adequado.

23 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), disponível para consulta no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, no sítio na internet do município e no prazo máximo de 3 dias úteis contados da publicação no *Diário da República*, por extrato em jornal de expansão nacional.

13 de fevereiro de 2017. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Gabriel Paixão Calixto*.

310276498

## MUNICÍPIO DE SANTA MARIA DA FEIRA

### Aviso n.º 2354/2017

#### Processo n.º 812/2016/URB — Manuel de Jesus

Emídio Ferreira dos Santos Sousa, Presidente da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira:

Nos termos e para efeitos do preceituado no n.º 3 do art. 27.º do Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação, conjugado com o art. 13.º do Regulamento Municipal de Urbanização e Edificação, publicado no *Diário da República* n.º 203, 2.ª série, de 16/10/2015, torna-se público que se encontra pendente nesta Câmara Municipal o pedido de licenciamento para alteração ao lote n.º 41 do alvará de loteamento n.º 3/88, emitido em 1988/06/06, o qual consiste na previsão de uma área para alpendre abaixo da cota de soleira (cave), aumento da área de implantação e diminuição do n.º de pisos acima da cota da soleira.

O lote a alterar está descrito na Conservatória do Registo Predial, Comercial e Automóvel de Santa Maria da Feira sob o n.º 919/19910508 e inscrito na matriz urbana sob o artigo 2356, da freguesia de São João de Ver, deste concelho.

A consulta pública, decorrerá pelo período de 10 dias úteis, contados do último dos avisos publicados no *Diário da República*, no jornal nacional e no Portal do Município em [www.cm-feira.pt](http://www.cm-feira.pt). Durante o período da consulta pública, o (s) interessado (s) podem consultar todo o processo na Câmara Municipal, sita no Largo da República, em Santa Maria da Feira, durante o horário normal de expediente e, no caso de oposição, apresentar, por escrito, exposição devidamente fundamentada, através de requerimento dirigido ao Presidente da Câmara.

16 de fevereiro de 2017. — O Vereador do Pelouro do Planeamento, Urbanismo e Transportes, *José Manuel Silva Oliveira*.

310271856