

14 — A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, será efetuada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página eletrónica da Autarquia — [www.cm-sintra.pt](http://www.cm-sintra.pt).

15 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Por subdelegação de competências conferida pelo Despacho n.º 5-AID/2018, de 4 de outubro.

9 de novembro de 2018. — A Diretora do Departamento de Recursos Humanos, em regime de substituição, *Teresa Mesquita*.

311823087

## MUNICÍPIO DE SOBRAL DE MONTE AGRAÇO

### Aviso n.º 17536/2018

**Procedimento concursal comum — Constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado — Carreira e categoria de técnico superior — Licenciatura em Gestão e/ou Contabilidade e Finanças Públicas.**

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal identificado em epígrafe, aberto pelo aviso n.º 30/2018, datado de 15 de março de 2018 e publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 63, de 29 de março de 2018, homologada por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal, de 15 de novembro de 2018:

Nome	Classificação
Gonçalo José Borges Saraiva . . . . .	14,76 Valores
Paulo Jorge Adriano Rodrigues . . . . .	11,85 Valores

Do presente deverá ser dado publicidade nos termos legais. (Isento de visto do Tribunal de Contas).

15 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Alberto Quintino*, Eng.

311827307

## MUNICÍPIO DE TAVIRA

### Aviso n.º 17537/2018

1 — Nos termos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP, na sua redação atual com a alínea *a*) do 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 abreviadamente designada por Portaria, torna-se público que, por despacho da Vereadora de Administração, Finanças e Assuntos Sociais, de 27/07/2018, após deliberação da Câmara Municipal de 12/07/2018, se encontra aberto, nos termos do artigo 26.º da referida Portaria, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de dois postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, na carreira e categoria de assistente técnico, área de medidor orçamentista.

Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, e para os efeitos dos n.ºs 4 do artigo 30.º da LTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal de 12/07/2018, foi autorizado que, ao procedimento concursal possam concorrer para além de trabalhadores com relação de emprego público por tempo indeterminado, os trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público.

2 — Consultas prévias:

2.1 — Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no artigo 4.º da Portaria declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município de Tavira para assistente técnico, área de medidor orça-

mentista e consultado o INA, para efeitos do disposto no artigo 4.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, foi informado que não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, da inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado.

2.2 — Não é possível demonstrar a inexistência de pessoal em situação de requalificação apto para o desempenho das funções subjacentes à contratação em causa, atendendo a que, no caso específico da Administração Local ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) a que se refere o artigo 16.º da Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e até à sua constituição, conforme a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, e do acordo celebrado entre o Governo e Associação Nacional de Municípios Portugueses (ANMP), em 8 de julho de 2014, as Autarquias Locais não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), nos termos do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e regulamentada pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, pelo que o Município não efetuou a referida consulta.

3 — Legislação aplicável: Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE/2018, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro e Código de Procedimento Administrativo.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria.

5 — O local de trabalho situa-se na área do Município de Tavira.

6 — Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, será objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, de acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que se mantém em vigor por força do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE/2018), sendo que a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição nível 5, da carreira e categoria de assistente técnico, correspondente a 683,13€.

6.1 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LTFP, conjugado com o n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, aplicável por força do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro (LOE/2018), os candidatos informam prévia e obrigatoriamente o posto de trabalho que ocupam e a posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7 — Caracterização do posto de trabalho: Funções de natureza executiva de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade na área do urbanismo, nomeadamente medir os pedidos de autorização de utilização, prorrogação de prazo e licenças especiais; medir os pedidos de licença, comunicação prévia e alterações; informar os pedidos de certidão do título constitutivo de propriedade horizontal.

7.1 — As funções referidas não prejudicam a atribuição ao trabalhador recrutado funções não expressamente mencionadas desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas e para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional, conforme o n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

8 — Requisitos de admissão: os candidatos devem reunir os requisitos, gerais e outros, até ao último dia do prazo de candidatura.

8.1 — Requisitos Gerais: Os previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição ou convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória;

8.2 — Requisitos especiais — Habilitação Académica: Curso Profissional de nível III na área de medidor orçamentista.

8.3 — Não é permitida a substituição da habilitação académica exigida por formação ou experiência profissional.

9 — Âmbito do Recrutamento: nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída;

9.1 — Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do número anterior, e para os efeitos dos n.ºs 4 artigo 30.º da LTFP, conforme deliberação da Câmara Municipal de 12/07/2018, conjugado com a alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP, foi autorizado que, se possa recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

10 — 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 Tavira idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível na secção de recursos humanos e na página eletrónica do Município ([www.cm-tavira.pt](http://www.cm-tavira.pt)), podendo ser entregues pessoalmente na secção de recursos humanos, ou remetidas pelo correio, com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Tavira, Praça da República, 8800-951 Tavira, expedidas até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas.

11.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio eletrónico.

11.2 — O formulário devidamente datado e assinado, deve ser acompanhado, dos documentos previstos no n.º 1 do artigo 27.º e n.º 3 do artigo 28.º da Portaria, nomeadamente:

*a*) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

*b*) Declaração atualizada (com data reportada até ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular, a posição remuneratória que detém nessa data, descrição da atividade que executa, bem como a última avaliação de desempenho com a respetiva menção qualitativa e quantitativa;

*c*) Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, sempre que haja lugar à utilização do método de avaliação curricular, do qual deve constar designadamente, as funções desempenhadas, bem como as atualmente exercidas, com a indicação dos respetivos períodos de duração, a formação profissional que possui, devidamente comprovada sob pena de não ser considerada;

*d*) Nos termos dos n.ºs 6 e 7 do artigo 28.º da Portaria, os candidatos que exerçam funções no Município de Tavira ficam dispensados de apresentar os documentos referidos nas alíneas *a*) e *c*) do ponto anterior, desde que refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

12 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos requerimentos serão punidas nos termos da Lei.

12.1 — 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.

13 — Métodos de seleção e critérios: Considerando que os artigos 36.º da LTFP e 6.º da Portaria estabelecem os métodos obrigatórios, consoante a situação jurídica funcional do trabalhador, bem como a alínea *a*) do n.º 1 do artigo 7.º da referida Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, optou-se pelos seguintes métodos:

*a*) Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como métodos obrigatórios, e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras 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.

*b*) Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) como métodos obrigatórios, e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) como método complementar, para os restantes candidatos.

13.1 — Os candidatos referidos na alínea *a*) podem afastar por escrito a aplicação daqueles métodos e nesse caso ser-lhes-á aplicado os métodos previstos na alínea *b*).

13.2 — 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. Serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) — onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) — onde será ponderada a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) — relativa ao último biénio,

em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar.

13.3 — A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) — visa obter através de uma relação interpessoal informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A Entrevista de Avaliação das Competências (EAC) — 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. Ao guião da entrevista estará associada uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

13.4 — A Prova de Conhecimentos (PC) — com carácter visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício da função a concurso, tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido e será a adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. Assume a forma escrita, com a duração de 90 minutos, com 10 minutos de tolerância. Será elaborada com base na seguinte legislação: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e respetivas alterações; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico e respetivas alterações; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Decreto-Regulamentar n.º 9/2009, de 29 de maio — conceitos técnicos do ordenamento do território e urbanismo a utilizar nos instrumentos de gestão territorial.

13.5 — A 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 às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil profissional/competências previamente definido. 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.

13.6 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e outros aspetos comportamentais dos candidatos. A Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração que não deve exceder 30 minutos e a classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples, com arredondamento às centésimas.

14 — A Ordenação Final — será a resultante da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção aplicados, consoante a situação do candidato:

$$a) OF = [(AC \times 40\%) + (EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

$$b) OF = [(PC \times 40\%) + (AP \times 30\%) + (EPS \times 30\%)]$$

em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PC = Prova de conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica e EPS = Entrevista Profissional de seleção.

14.1 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria, a ata do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e o sistema de valoração final, será facultada aos candidatos sempre que solicitada.

15 — Nos termos dos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

16 — Em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 8.º da Portaria, por razões de celeridade do procedimento, poderá ocorrer a utilização faseada dos métodos de seleção da seguinte forma: aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; aplicação do segundo método apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por tranches sucessivas de candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação da necessidade; dispensando-se a aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos

aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam a necessidade que deu origem à publicitação do presente procedimento concursal.

16.1 — Em situações de igualdade de valoração entre os candidatos, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria, e esgotados estes, de acordo com os critérios definidos na ata do júri.

17 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 %, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17.1 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no formulário de admissão, sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respetivas capacidades de comunicação e expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

18 — Composição do Júri de seleção:

Presidente: Eng.º João Manuel Rodrigues de Jesus, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística e Obras Particulares;

Vogais efetivos: Eng.ª Maria Manuela de Sousa Oliveira Pires, técnica superior que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Eng.º Paulo de Jesus Fernandes Pereira, técnico superior;

Vogais suplentes: Dr.ª Ana Margarida do Nascimento Catarino, técnica superior e Eng.º José Manuel Pereira Baptista Carreira, técnico superior.

19 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados nos termos e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

19.1 — 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.

19.2 — Nos termos do n.º 1 do artigo 33.º da Portaria, a publicitação 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 Tavira e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria.

19.3 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, será publicada nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria.

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

15 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Jorge Botelho*.

311823232

## MUNICÍPIO DE TORRES NOVAS

### Aviso n.º 17538/2018

Para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, em resultado do reconhecimento da situação de exercício de funções correspondentes a necessidades permanentes deste Município, que se encontrava formalizada através de vínculo jurídico inadequado, e na sequência dos resultados obtidos no procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de técnico superior (Gestão), aberto no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVPAP), foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com início a 1 de novembro de 2018, com a candidata, Ana Margarida Duarte Dias, na carreira e categoria de técnico superior, com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória da carreira e ao nível 15 da tabela remuneratória única, no montante de 1.201,48 €.

O presente contrato fica dispensado de período experimental, uma vez que o tempo de serviço prestado na situação de exercício de funções a regularizar, em apreço, é superior à duração definida para o período experimental intrínseco à carreira e categoria do trabalhador, conforme alínea *a*) do n.º 1 do artigo 49.º da LGTFP, dando-se assim cumprimento à disposição constante no artigo 11.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

2 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Pedro Paulo Ramos Ferreira*.

311818802

### Aviso n.º 17539/2018

Para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, em resultado do reconhecimento da situação de exercício de funções correspondentes a necessidades permanentes deste Município, que se encontrava formalizada através de vínculo jurídico inadequado, e na sequência dos resultados obtidos no procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de técnico superior (Direito), aberto no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVPAP), foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com início a 1 de novembro de 2018, com a candidata, Sandra Betina Branco Lobo, na carreira e categoria de técnico superior (Direito), com a remuneração correspondente à 2.ª posição remuneratória da carreira e ao nível 15 da tabela remuneratória única, no montante de 1.201,48 €.

O presente contrato fica dispensado de período experimental, uma vez que o tempo de serviço prestado na situação de exercício de funções a regularizar, em apreço, é superior à duração definida para o período experimental intrínseco à carreira e categoria do trabalhador, conforme alínea *a*) do n.º 1 do artigo 49.º da LGTFP, dando-se assim cumprimento à disposição constante no artigo 11.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

2 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Pedro Paulo Ramos Ferreira*.

311818779

### Aviso n.º 17540/2018

Para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, em resultado do reconhecimento da situação de exercício de funções correspondentes a necessidades permanentes deste Município, que se encontrava formalizada através de vínculo jurídico inadequado, e na sequência dos resultados obtidos no procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de assistente técnico (Som), aberto no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVPAP), foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com início a 1 de novembro de 2018, com o candidato, Elisabete Rodrigues Madeira, na carreira e categoria de assistente técnico, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira e ao nível 5 da tabela remuneratória única, no montante de 683,13 €.

O presente contrato fica dispensado de período experimental, uma vez que o tempo de serviço prestado na situação de exercício de funções a regularizar, em apreço, é superior à duração definida para o período experimental intrínseco à carreira e categoria do trabalhador, conforme alínea *a*) do n.º 1 do artigo 49.º da LGTFP, dando-se assim cumprimento à disposição constante no artigo 11.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

2 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Pedro Paulo Ramos Ferreira*.

311818479

### Aviso n.º 17541/2018

Para efeitos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, em resultado do reconhecimento da situação de exercício de funções correspondentes a necessidades permanentes deste Município, que se encontrava formalizada através de vínculo jurídico inadequado, e na sequência dos resultados obtidos no procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho na carreira de assistente técnico (Som), aberto no âmbito do Programa de Regularização Extraordinária dos Vínculos Precários (PREVPAP), foi celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com início a 1 de novembro de 2018, com o candidato, João Paulo Lopes Cotovio, na carreira e categoria de assistente técnico, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória da carreira e ao nível 5 da tabela remuneratória única, no montante de 683,13 €.

O presente contrato fica dispensado de período experimental, uma vez que o tempo de serviço prestado na situação de exercício de funções a regularizar, em apreço, é superior à duração definida para o período experimental intrínseco à carreira e categoria do trabalhador, conforme alínea *a*) do n.º 1 do artigo 49.º da LGTFP, dando-se assim cumprimento à disposição constante no artigo 11.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

2 de novembro de 2018. — O Presidente da Câmara, *Pedro Paulo Ramos Ferreira*.

311818349