

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

14 — No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. Os métodos de seleção atrás referidos podem ser afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos previstos para os restantes candidatos.

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 o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

15 — Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 11.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, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 10 valores.

16 — 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. 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.

17 — As classificações finais resultarão da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção e obedecerão às seguintes fórmulas, sendo valoradas na escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas:

a) Para os candidatos em geral:

$$CF = 0,65 \times PC + 0,25 \times AP + 0,10 \times EPS$$

em que:

CF = Classificação final;
PC = Prova de conhecimentos;
AP = Avaliação psicológica;
EPS = Entrevista profissional de seleção.

b) Para os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$$CF = 0,50 \times AC + 0,50 \times EAC$$

em que:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;
EAC = Entrevista de avaliação de competências.

18 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório, pela ordem enunciada, e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica.

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

21 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da 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 de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b),

c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

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 da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica.

22 — Determinação do posicionamento remuneratório — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal com os limites e condicionalismos impostos pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

23 — 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».

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

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

25 — 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), até ao 2.º dia útil seguinte à presente publicação, no *Diário da República*, na página eletrónica do Município e por extrato, no prazo máximo de dois dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

26 — O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Chefe de Divisão de Infraestruturas e Logística — Madal Denise Ormonde Ávila;

Vogais efetivos:

Chefe de Divisão de Investimentos e Ordenamento do Território — Manuel Adriano Maurício Ortiz; (substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos);

Técnica superior — Elisabete Maria Rocha Martins da Costa Nogueira;

Vogais suplentes:

Técnica Superior — Anabela Gomes Vitorino Leal;

Técnica superior — Sandra Raquel Pereira da Costa Nunes.

24 de maio de 2018. — O Vereador, *Tiago Lúcio Borges de Meneses Ormonde*.

311383824

Aviso n.º 7804/2018

Procedimento concursal para contratação por tempo indeterminado de dois indivíduos na categoria de técnico superior — Licenciatura em Guias da Natureza

Para efeitos 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, conjugado com o artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que na sequência do despacho do signatário de 16 de março de 2018, encontra-se aberto procedimento concursal comum, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em que é aberto procedimento concursal para detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, sendo que em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores sem relação jurídica de emprego público, tendo em vista preenchimento de um posto de trabalho no Mapa de Pessoal deste Município na categoria de técnico superior.

1 — Caracterização dos postos de trabalho e perfil de competências:

As inerentes ao conteúdo funcional, nomeadamente, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades

de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

2 — Habilitações literárias exigidas: licenciatura em guias da natureza.

2.1 — Não haverá 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 do posto de trabalho a ocupar e para 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 — Legislação aplicável:

Diretiva do Conselho n.º 79/409/CEE, de 2 de abril;
Diretiva 2009/147/CE, de 30 de novembro de 2009;
Diretiva do Conselho n.º 92/43/CEE, de 21 de maio;
Decreto Legislativo Regional n.º 11/2011/A, de 20 de abril;
Decreto Legislativo Regional n.º 15/2012/A;
Decreto Legislativo Regional n.º 38/2008/A;
Resolução do Conselho de Ministros n.º 100/2007;
Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto;
Código do Trabalho — Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
Declaração de Retificação n.º 21/2009, de 18 de março;
Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro;
Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro;
Lei n.º 23/2012, de 25 de junho;
Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto;
Declaração de Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho;
Lei n.º 11/2013, de 28 de janeiro;
Lei n.º 69/2013, de 30 de agosto;
Lei n.º 27/2014, de 8 de maio;
Lei n.º 55/2014, de 25 de agosto;
Lei n.º 28/2015, de 14 de abril;
Lei n.º 120/2015, de 1 de setembro;
Lei n.º 8/2016, de 1 de abril;
Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto;
Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro;
Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto;
Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
Lei das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro;
Declaração de Retificação n.º 46-C/2013, de 1 de novembro;
Lei n.º 25/2015, de 30 de março;
Lei n.º 69/2015 de 16 de julho;
Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro;
Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março;

5 — Local de trabalho: As funções serão exercidas na Divisão de Infraestruturas e Logística.

6 — 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», previsto no artigo 24.º da Lei n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

No entanto, consultada a ECCRC foi este Município informado do seguinte: “Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado”.

7 — Requisitos de Admissão — São requisitos cumulativos de admissão: Os requisitos gerais de admissão serão os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceções pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas: 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.

9.1 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser apresentadas através de formulário que se encontra em http://www.cmpv.pt/ficheiros/pdfs/info_regulamentar/560.pdf, podendo as mesmas ser remetidas através do correio, por carta registada com aviso de receção, endereçada à Câmara Municipal da Praia da Vitória, Rua do Cruzeiro — 9760-851 Praia da Vitória, ou para o email — geral@cmpv.pt, acompanhadas, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

9.2 — Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;

a) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a relação jurídica de emprego público na carreira/categoria de que seja titular, posição remuneratória, a avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos e a caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último no caso de trabalhadores em situação de requalificação, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal;

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

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

9.3 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que não reúnam os requisitos obrigatórios atrás estabelecidos.

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

10.1 — 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.

10.2 — 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, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

11 — Métodos de seleção: Nos termos do n.º 1 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, conjugado com o artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção são os seguintes:

Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), sendo os mesmos aplicados em simultâneo a todos os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público e sem relação jurídica de emprego público.

A prova de conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

12 — A avaliação das competências técnicas incidirá na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

13 — A prova de conhecimentos incidirá sob conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função.

13.1 — A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de consulta, revestindo natureza teórica, será de realização individual e efetuada em suporte de papel, constituída por questões de desenvolvimento e de pergunta direta, sendo classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, com a duração máxima de 2h00.

13.2 — A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e com-

petências 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 será valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

Na última fase do método, para os candidatos que 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.

13.3 — A Entrevista Profissional de Seleção 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.

A Entrevista Profissional de Seleção será realizada pelo júri.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

14 — No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. Os métodos de seleção atrás referidos podem ser afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos previstos para os restantes candidatos.

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 o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho.

15 — Para efeitos do disposto no n.º 3 do artigo 11.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, caso os candidatos não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, por motivos que não lhe sejam imputáveis, o júri atribuirá a classificação de 10 valores.

16 — 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. 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.

17 — As classificações finais resultarão da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção e obedecerão às seguintes fórmulas, sendo valoradas na escala de 0 a 20 valores, arredondada até às centésimas:

a) Para os candidatos em geral:

$$CF = 0,65 \times PC + 0,25 \times AP + 0,10 \times EPS$$

em que:

CF = Classificação final;
PC = Prova de conhecimentos;
AP = Avaliação psicológica;
EPS = Entrevista profissional de seleção.

b) Para os candidatos a que se refere o n.º 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que não tenham afastado, por escrito, os métodos nele constantes:

$$CF = 0,50 \times AC + 0,50 \times EAC$$

em que:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;
EAC = Entrevista de avaliação de competências.

18 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório, pela ordem enunciada, e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica.

20 — Em caso de igualdade de valorização, 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

21 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da 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 de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

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 da Praia da Vitória e disponibilizada na sua página eletrónica.

22 — Determinação do posicionamento remuneratório — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal com os limites e condicionamentos impostos pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

23 — 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».

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

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

25 — 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), até ao 2.º dia útil seguinte à presente publicação, no *Diário da República*, na página eletrónica do Município e por extrato, no prazo máximo de dois dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

26 — O júri terá a seguinte composição:

Presidente: Chefe de Divisão de Infraestruturas e Logística — Madail Denise Ormonde Ávila;

Vogais efetivos:

Chefe de Divisão de Investimentos e Ordenamento do Território — Manuel Adriano Maurício Ortiz; (substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos);

Técnica superior — Elisabete Maria Rocha Martins da Costa Noqueira;

Vogais suplentes:

Técnica Superior — Anabela Gomes Vitorino Leal;

Técnica superior — Sandra Raquel Pereira da Costa Nunes.

24 de maio de 2018. — O Vereador, *Tiago Lúcio Borges de Meneses Ormonde*.

311378373

MUNICÍPIO DE SALVATERRA DE MAGOS

Aviso n.º 7805/2018

Para os devidos efeitos torna-se público que, por meus despachos, datados de 24/05/2018, procedi à homologação da classificação do período experimental dos seguintes candidatos:

Filipe Miguel Morgado Domingos Marques, contratado nos termos do artigo 37.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na redação introduzida pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, para a carreira/categoria de assistente operacional, na sequência do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público