

sendo:

AC — Avaliação Curricular;  
 HA — Habilitação Académica;  
 FP — Formações Profissionais;  
 EP — Experiência Profissional;  
 AD — Avaliações 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 Divisão de Recursos Humanos e disponibilizados na sua página eletrónica, ([www.cm-silves.pt](http://www.cm-silves.pt)).

19.1 — A ordenação final dos candidatos que completem 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 de Recursos Humanos e disponibilizado na página eletrónica do Município.

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 — As atas 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 Câmara Municipal de Silves ([www.cm-silves.pt](http://www.cm-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 — Poderão concorrer pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

28.1 — Ref.<sup>as</sup> A e B — Nos presentes procedimento concursais, 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 — Ref.<sup>a</sup> C — Nos presentes procedimento concursais, 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.

28.3 — Para 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:

Ref.<sup>a</sup> A

Presidente: Jorge Alexandre Ponciano Alexandre, Chefe de Divisão de Educação Desporto, Juventude e Ação Social  
 Vogais Efetivos: Cátia Susana Fernandes Garcia, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;  
 Maria do Céu Mateus Gomes Espírito Santo, Técnico Superior  
 Vogais Suplentes: Rute Maria do Vale Travassos, Técnico Superior  
 Ana Patrícia Fernandes Picoito, Técnica Superior

Ref.<sup>a</sup> B

Presidente: Ricardo Jorge das Neves Gregório, Chefe de Divisão de Financeira  
 Vogais Efetivos: Edite de Jesus Pacheco Alves da Silva, Coordenadora Técnica, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;  
 Maria Helena Santos da Silva Arrobe, Coordenadora Técnica da Secção de Contabilidade;  
 Vogais Suplentes: Maria Otilia Guerreiro Santos, Coordenadora Técnica da Secção de Aprovisionamento  
 Ângela Isabel Neto Guerreiro Luz, Técnico Superior

Ref.<sup>a</sup> C

Presidente: Joaquim António dos Santos Duarte, Encarregado Operacional,  
 Vogais Efetivos: Eduardo Jaime Peixoto Nunes, Coordenador Técnico que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos  
 Maxime Antoine René Fernando Sousa Bispo, Adjunto da Presidência  
 Vogais Suplentes: Pedro Miguel Nobre Garcia, Chefe de Divisão de Cultura, Turismo e Património;  
 Jorge Alexandre Ponciano da Cruz, Chefe de Divisão de Educação, Desporto, Juventude e Ação Social em regime de substituição.

5 de abril de 2017. — A Presidente da Câmara, *Rosa Cristina Gonçalves da Palma*.

310426169

#### Aviso n.º 4871/2017

1 — Para os devidos efeitos, se torna público, que por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de oito de fevereiro 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 na carreira/categoria de Técnico Superior na área de atividade de Gestão de Bio-Recursos para a Divisão de Serviços Urbanos e Ambiente, previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, nomeadamente:

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 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro 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 estatuídos 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 do Município.

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

Elaborar pareceres, efetuar estudos e prestar apoio técnico, tendo em vista o desenvolvimento, ações e projetos na área do ambiente, água, saneamento, resíduos e higiene urbana, energia e iluminação pública.

7 — Nível habilitacional exigido:

Licenciatura em Gestão Bio-Recursos

8 — Determinação do posicionamento remuneratório — De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da Lei n.º 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 impostos pelo n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, mantido em vigor pelo artigo 19.º da Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro.

2.ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única referente à categoria de Técnico Superior — 1 201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito 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 faz-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

9.3 — 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 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 do Município ([www.cm-silves.pt](http://www.cm-silves.pt)) e em formato de papel na Divisão de Recursos Humanos, dirigido à Sra. Presidente da Câmara Municipal de Silves, o qual poderá ser entregue pessoalmente nesta Câmara Municipal, ou remetido pelo correio, mediante carta registada com aviso de receção,

expedida até ao termo do prazo fixado para o seguinte endereço: Câmara Municipal de Silves, Largo de Município, 8300-117 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) O candidato vinculado à função pública aquando da apresentação da candidatura deverá anexar 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.

11.1 — 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.

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 dos postos de trabalho para cujo ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

12.1 — 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.

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 11.1. 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 evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente 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, sendo a mesma com consulta e será valorada com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se valoração até às centésimas, sendo a sua ponderação para a avaliação final de 60 %.

Terá a duração de 90 minutos sem tolerância versando sobre os seguintes temas:

Generais: 1. Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do trabalho em Funções Públicas; 2 — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, retificada pela Declaração de Retificação n.º 46-C/2013, de 01 de novembro e Declaração de Retificação n.º 50-A/2013, de 11 de novembro — 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).

Específicos: CCP — Código dos Contratos Públicos, Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro na sua atual redação; Portaria n.º 701-H/2008, de 29 de julho, que aprova, ao abrigo do CCP, o conteúdo obrigatório do programa e do projeto de execução; Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto; Regulamento geral dos sistemas públicos e prediais de distribuição de água e de drenagem de águas residuais, Decreto Regulamentar n.º 23/95 de 23 de agosto; Regulamento municipal de abastecimento de água, Regulamento n.º 156/2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série de 17 de abril de 2009; Regulamento municipal de drenagem de águas residuais, Regulamento n.º 155/2009, publicado

no *Diário da República*, 2.ª série de 17 de abril de 2009; Lei da Água, Lei n.º 58/2005, de 29 de dezembro, alterada e republicada pelo Decreto-Lei n.º 130/2012, de 22 de junho.

Regime Jurídico das Utilizações de Recursos Hídricos, Decreto-Lei n.º 226-A/2007, de 31 de maio; GPI — Gestão patrimonial de infraestruturas de abastecimento de água — Uma abordagem centrada na reabilitação — Guia técnico n.º 16 da ERSAR, publicado em 2010;

Desenvolvimento e implementação de processos de gestão patrimonial de infraestruturas — Guia técnico n.º 21 da ERSAR, versão de 14/3/2017.

Guia de avaliação da qualidade dos serviços de águas e resíduos prestados aos utilizadores (3.ª geração do sistema de avaliação) — Guia técnico n.º 22 da ERSAR, versão de 14/3/2017.

15.2 — Avaliação Curricular (AC) — É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, tendo a ponderação de 60 % para a valorização 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:

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

sendo:

AC — Avaliação Curricular;  
HA — Habilitação Académica;  
FP — Formações Profissionais;  
EP — Experiência Profissional;  
AD — Avaliações de Desempenho.

16 — Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente 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 40 %.

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

18 — São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização 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 Divisão de Recursos Humanos e disponibilizados na sua página eletrónica, ([www.cm-silves.pt](http://www.cm-silves.pt)).

19.1 — A ordenação final dos candidatos que completem 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 valorização final dos métodos de seleção será a obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 60 \%) + (EPS \times 40 \%)$$

em que:

VF= Valorização final;  
PC= Prova de Conhecimentos;  
EPS= Entrevista Profissional de Seleção.

ou

$$VF = (AC \times 60 \%) + (EPS \times 40 \%)$$

em que:

VF = Valorização final;  
AC = Avaliação Curricular;  
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 de Recursos Humanos e disponibilizado na página eletrónica do Município.

25 — A lista de ordenação final dos candidatos obedece aos critérios de ordenação preferencial, em caso de igualdade de valorização, estatuídos pelo o 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 — As atas 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 valorização 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 Câmara Municipal de Silves ([www.cm-silves.pt](http://www.cm-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 — Poderão concorrer pessoas com deficiência, cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60 %, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

28.1 — No presente procedimento 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 — Para 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: Pedro Ricardo Pires Coelho, Chefe de Divisão de Serviços Urbanos e Ambiente;

Vogais Efetivos: Paula Alexandra Carvalho Teixeira, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

Ana Margarida Aleixo Águas, Técnico Superior;

Vogais Suplentes: Alexandre Paulo Brito da Cruz, Técnico Superior; João Carlos Saião Rodrigues Garcia, Técnico Superior.

5 de abril de 2017. — A Presidente da Câmara, *Rosa Cristina Gonçalves da Palma*.

310462708

## MUNICÍPIO DE SINTRA

### Aviso (extrato) n.º 4872/2017

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação conferida pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que as listas unitárias de ordenação final, referentes aos procedimentos concursais comuns para recrutamento de dois Assistentes Operacionais (Cantoneiro de Limpeza), homologada por despacho do Ex.º Senhor Presidente da Câmara, 6 de março de 2017, de seis Assistentes Operacionais (Pedreiro), de sete Assistentes Operacionais (Asfaltador), de oito Assistentes Operacionais (Jardineiro), de oito Assistentes Operacionais (Pintura), homologadas por despacho do Ex.º Senhor Presidente da Câmara, 3 de abril de 2017, e de quatro Assistentes Operacionais (Calceteiro), homologada por despacho do Ex.º Senhor Presidente da Câmara, 5 de abril de 2017, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, se encontram afixadas no Departamento de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Sin-