

19.2 — O Júri pode socorrer-se de outras entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que, dada a sua especificidade, assim o exijam.

20 — 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 Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicitação do presente aviso no *Diário da República*, na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal Visu Dão Lafões e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados a partir da mesma data, num jornal de expansão nacional.

21 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, 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.

22 — Para efeitos do estipulado no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta CIM.

23 — Relativamente à consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), determinada pelo n.º 1 do artigo 41.º da referida portaria e de acordo com a atribuição que foi conferida ao INA, pela alínea c), do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, esta CIM foi informada através de correio eletrónico, de 28.03.2018: «Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em matéria de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado».

29 de março de 2018. — O Secretário Executivo, *Dr. Luís Nuno Tenreiro da Cruz Matoso Martinho*.

311243701

Aviso n.º 4793/2018

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de três postos de trabalho da carreira e categoria de Técnico Superior, do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal Visu Dão Lafões.

1 — Para efeitos do disposto na alínea a) do n.º 1 e do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que a CIM Visu Dão Lafões, na sequência da deliberação tomada em reunião do Conselho Intermunicipal, datada de 6 de fevereiro de 2018, procede à abertura de procedimento concursal comum destinado à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de três postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal de 2018 desta Comunidade Intermunicipal, na carreira e categoria de Técnico Superior, para as seguintes Unidades Orgânicas: Um posto de trabalho na Unidade de Mobilidade e Transportes (UMT); Um posto de trabalho na Unidade de Cooperação Territorial e Promoção da Região (UCTPR); Um posto de trabalho na Unidade de Gestão Administrativa e Financeira (UGAF).

2 — Legislação aplicável ao presente procedimento: são aplicáveis, designadamente, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014 (LGTFP), Decreto-Lei n.º 209/2009, a Portaria 83-A/2009 e o Decreto-Lei n.º 4/2015.

3 — Local de trabalho: Sede da Comunidade Intermunicipal Visu Dão Lafões.

4 — Caracterização dos postos de trabalho: Exercer com autonomia e responsabilização funções nas Unidades a que se destina o aviso: UMT (Referência A); UCTPR (Referência B) e UGAF (Referência C), que compreendem nomeadamente as seguintes funções:

Referência A — À Unidade UMT compete promover a mobilidade no território Visu Dão Lafões, nomeadamente, ao nível da implementação do Plano Intermunicipal de Mobilidade e Transportes (PIMT), bem como da operacionalização do Regime Jurídico do Serviço Público de Transportes de Passageiros (RJSPT) na CIM Visu Dão Lafões, enquanto autoridade de transportes, no que se refere ao planeamento, à organização, à operação, à atribuição, à fiscalização, ao investimento, ao financiamento, à divulgação e ao desenvolvimento do serviço público de transporte de passageiros, no âmbito da legislação em vigor.

Referência B — À Unidade UCTPR, genericamente, incumbe promover a cooperação institucional com as diversas forças vivas e atores locais da região, no sentido de concertar estratégias e posições de forma a promover institucionalmente a Região, a fim de a projetar quer no plano nacional, quer a nível internacional.

Referência C — À Unidade UGAF cabe a responsabilidade de garantir os serviços essenciais ao normal funcionamento da entidade, competindo-lhe assim, assegurar o atendimento telefónico e o atendimento ao público, o apoio administrativo e a gestão da correspondência da CIM, assegurar os serviços de contabilidade e tesouraria, garantindo o cumprimento das obrigações e prazos legais, assegurar as obrigações legais associadas ao recrutamento e gestão dos recursos humanos, efetuar os procedimentos necessários à aquisição de bens e serviços, controlar e zelar pelo economato e pelos bens que constituem o património da CIM.

5 — Caracterização das principais funções a desempenhar:

Referência A — Um posto de trabalho na UMT — Exercer com autonomia e responsabilidade funções na Unidade de Mobilidade e Transportes, que compreende nomeadamente as seguintes tarefas: organizar, planear, desenvolver e articular as redes e linhas do serviço público de transporte de passageiros, que se encontram sobre gestão da CIM Visu Dão Lafões; auxiliar o processo de gestão de operadores de serviço público; fiscalizar e monitorizar a exploração do serviço público de transporte de passageiros; apoiar o processo de determinação e aprovação dos regimes de tarifários a aplicar na CIM Visu Dão Lafões, no âmbito do Serviço Público de Transporte de Passageiros; divulgar o Serviço Público de Transporte de Passageiros; realizar inquéritos à mobilidade no âmbito da região Visu Dão Lafões; promover a adoção de instrumentos de planeamento de transportes em Visu Dão Lafões; apoiar e auxiliar o Secretário Executivo e/ou os órgãos executivos da CIM Visu Dão Lafões, na execução das competências que lhe são adstritas, enquanto Autoridade de Transportes, nos termos da legislação em vigor para o Regime Jurídico do Serviço Público de Transportes de Passageiros; apoiar os municípios da CIM Visu Dão Lafões na implementação do Plano Intermunicipal de Mobilidade e Transportes; conceber e operacionalizar ações intermunicipais com vista à promoção da mobilidade no território; executar quaisquer outros trabalhos que lhe sejam cometidos no âmbito da sua especialidade.

Referência B — Um posto de trabalho na UCTPR — De forma geral, a esta Unidade cabe fomentar e atrair atividades económicas geradoras de riqueza e criadoras de emprego qualificado; desenvolver ações que visem dotar a Região de condições capazes de incorporar fatores de inovação no tecido económico, social e institucional.

Neste sentido, realça-se, ainda, que cabe a esta unidade o desenvolvimento da estratégia, corporizada no Pacto para o Desenvolvimento e Coesão Territorial, para a área do emprego e do empreendedorismo, também, baseado num compromisso estabelecido com as diversas entidades públicas e privadas da região, com vista à implementação de um conjunto de projetos intermunicipais e municipais, nos domínios de intervenção do emprego, do empreendedorismo, da empregabilidade, desenvolvendo-se essa concertação no âmbito da Rede Emprego, Empresas e Empreendedorismo.

Salienta-se, também, que a esta Unidade se encontra incumbida a tarefa de no âmbito da promoção da marca turística Visu Dão Lafões desenvolver todas as ações pertinentes à consagração da aposta na definição e estruturação de uma singularidade territorial, com base nos seus recursos e ofertas distintivas, estabelecendo a partir daí uma marca identitária comum e como meio de valorização do território. Neste contexto a estratégia delineada visa tornar a região mais competitiva, aumentando o seu nível de notoriedade, apostando, inclusive, na qualificação dos seus recursos naturais e patrimoniais. Outras tarefas que lhe sejam superiormente cometidas.

Referência C — Um posto de trabalho na UGAF — De forma Geral coordena e orienta as atividades desenvolvidas nos serviços de Aproveitamento, Secretariado e Expediente Geral, Contabilidade e Tesouraria, e Recursos Humanos. Assegurar e organizar todos os serviços da Unidade; submeter a despacho do Secretário Executivo, devidamente instruídos e informados, os assuntos que dependam da sua resolução; receber e fazer distribuir pelos serviços da Unidade a correspondência a eles referente; colaborar na elaboração dos instrumentos de gestão previsional e dos relatórios de contas; acompanhar a execução financeira das candidaturas; promover a execução das decisões do Secretário Executivo e das deliberações dos órgãos executivos nas matérias que digam respeito à Unidade Orgânica a que está afeto/a; outras tarefas que lhe sejam superiormente cometidas.

6 — Posicionamento remuneratório: 2.ª posição remuneratória da carreira de técnico superior, nível 15 da Tabela Remuneratória Única a que corresponde o valor de 1.201,48 € (mil duzentos e um euros e quarenta e oito céntimos), de acordo com o artigo 42.º da Lei de Orçamento de Estado para 2015, em vigor em 2018 por força do artigo 20.º da Lei de Orçamento de Estado para 2018.

7 — Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 17.º do anexo da LGTFP: Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela

Constituição, Convenção Internacional ou lei especial; Idade — mínimo de 18 anos de idade completos; Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8 — Não serão 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 da Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, no mesmo regime, para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Considerando os princípios jurídico administrativos da economia processual, da racionalização e da eficiência que devem presidir à atividade da Administração Pública no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

10 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado;

11 — Habilitações literárias para os postos de trabalho, não sendo permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional:

Referência A — Licenciatura nas áreas de Economia, ou Gestão, ou Planeamento.

Referência B — Licenciatura nas áreas de Economia ou de Gestão.

Referência C — Licenciatura nas áreas de Economia, ou Gestão, ou Contabilidade, ou Administração Pública.

12 — Prazo, forma, local e endereço postal para apresentação da candidatura:

12.1 — As candidaturas serão apresentadas no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação 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 145-A/2011 de 6 de abril;

12.2 — As candidaturas deverão ser obrigatoriamente formalizadas mediante o formulário tipo, disponível nos serviços da Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões e na página eletrónica desta Entidade em www.cimvdl.pt e deverão ser entregues pessoalmente nos serviços desta Comunidade (das 9.00h às 13h00 m e das 14.00h às 17h00m) ou remetido por correio registado com aviso de receção, no prazo fixado no ponto n.º 12.1 deste aviso, para a Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, Dr. Ricardo Mota, 16, 3460-613 Tondela, não sendo aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

Com o formulário de candidatura deverá ser entregue fotocópia de certificado das habilitações literárias, currículo devidamente datado e assinado, anexando documentos comprovativos das formações e experiências nele mencionados e demais documentação supracitada;

12.3 — Os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência (nomeadamente especificidades que possam condicionar a aplicação dos métodos de seleção), sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de fevereiro.

13 — Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos, nos termos do n.º 1 e n.º 4 do artigo 36.º da LGTFP, são os seguintes: prova de conhecimentos, avaliação psicológica, entrevista profissional de seleção;

13.1 — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Na prova de conhecimentos, é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização individual. Terá a duração máxima de 60 minutos e versará sobre as temáticas devidamente assinaladas:

Legislação comum às Referências A, B e C:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Legislação apenas para Referência A:

Lei n.º 52/2015, de 9 de junho;

Plano Intermunicipal de Mobilidade e Transporte da CIM Viseu Dão Lafões (PINT);

Legislação apenas para Referência B:

Regulamentos Comunitários: Portaria n.º 57-A/2015, de 27 de fevereiro; Portaria n.º 57-B/2015, 27 de fevereiro; Portaria n.º 60-C/2015, de 2 de março; Portaria n.º 97-A/2015, de 30 de março; Decreto-Lei n.º 159/2014, de 27 de outubro;

Legislação apenas para Referência C:

Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro;

Decreto-Lei n.º 54-A/1999, de 22 de fevereiro;

Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro;

(Nota: Deverão ser levadas em consideração todas as alterações subsequentes à legislação em referência anteriormente para todas as referências)

13.2 — A avaliação psicológica, realizada em fase única, visa avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função.

Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

13.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, ponderando-se os seguintes fatores:

EP = Experiência profissional, CC = Capacidade de Comunicação, RI = Relacionamento Interpessoal.

A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

13.4 — Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = 55 \% PC + 25 \% AP + 20 \% EPS$$

em que:

AF = Avaliação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

13.5 — Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção são os seguintes:

a) Avaliação curricular, incidente especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado;

b) Entrevista de avaliação das competências exigíveis ao exercício da função;

13.6 — Avaliação Curricular (AC), integrando os seguintes elementos:

13.6.1 — Nota do curso (NC) — será a constante do certificado de habilitações correspondente à nota final da licenciatura.

13.6.2 — Experiência Profissional (EP), que será ponderada da seguinte forma:

Sem experiência — 0 valores;

Até 2 anos de experiência — 10 valores;

De 3 a 6 anos de experiência — 15 valores;

Mais de 6 anos de experiência — 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos), o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira e categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

13.6.3 — Formação profissional — O fator formação profissional (FP) tem a seguinte pontuação:

Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;

De 1 a 5 unidades de crédito: 10 valores;

De 6 a 10 unidades de crédito: 12 valores;

De 11 a 15 unidades de crédito: 14 valores;

De 16 a 20 unidades de crédito: 16 valores;

De 21 a 25 unidades de crédito: 18 valores;

Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

- 7 a 14 horas de formação = 1 unidade de crédito;
- 15 a 28 horas de formação = 2 unidades de crédito;
- 29 a 35 horas de formação = 3 unidades de crédito;
- Mais de 35 horas de formação = 4 unidades de crédito.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequados às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado.

13.6.4 — Será considerada a avaliação do desempenho obtida no SIADAP entre os anos 2012 e 2016, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

O valor obtido é resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas de acordo com a seguinte escala:

- Desempenho relevante convertido em excelente — 20 valores;
- Desempenho relevante ou muito bom — 18 valores;
- Desempenho adequado ou bom — 16 valores;
- Sem Avaliação de Desempenho — 15 valores;
- Desempenho inadequado ou necessita de desenvolvimento ou insufliciente — 8 valores.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = NC (15 \%) + EP (55 \%) + FP (20 \%) + AD (10 \%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular; NC = Nota de curso; EP = Experiência profissional; FP = Formação profissional; AD = Avaliação de Desempenho;

Este método de avaliação tem a valoração final de 60 %.

13.7 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e terá a ponderação de 40 %.

Este método de seleção é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.8 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A avaliação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$AF = AC (60 \%) + EAC (40 \%)$$

em que:

AF = Avaliação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

13.9 — Os candidatos abrangidos pelo ponto 13.5 deste Aviso podem, por declaração escrita, afastar os métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, aplicando-se-lhes nesse caso os métodos previstos para os restantes candidatos nos termos dos pontos 13.1 a 13.3 deste Aviso.

14 — Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

15 — 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 Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões e disponibilizada na sua página eletrónica.

16 — 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 n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

17 — Os candidatos excluídos serão notificados, por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro;

18 — 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 os sistemas de valoração final dos métodos serão facultados aos candidatos sempre que solicitados.

19 — A lista unitária de ordenação final (OF) dos candidatos, após homologação pelo Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Comunidade Inter-

municipal e disponibilizada na respetiva página eletrónica, nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.
20 — O júri terá a seguinte composição:

- Presidente: Elisabete Rodrigues da Costa Leitão
- 1.º Vogal Efetivo: José Carlos de Oliveira Almeida
- 2.º Vogal Efetivo: Sandra Isabel Nunes Carvalho
- Vogal Suplente: Ângela Maria Rodrigues de Matos

20.1 — O Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, será substituído pelo 1.º vogal efetivo.

20.2 — O Júri pode socorrer-se de outras entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que, dada a sua especificidade, assim o exijam.

21 — 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 Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicitação do presente aviso no *Diário da República*, na página eletrónica da Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis, contados a partir da mesma data, num jornal de expansão nacional.

22 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, 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.

23 — Para efeitos do estipulado no artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta CIM.

24 — Relativamente à consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), determinada pelo n.º 1 do artigo 41.º da referida portaria e de acordo com a atribuição que foi conferida ao INA, pela alínea c), do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, esta CIM foi informada através de correio eletrónico, de 28.03.2018: “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”.

29 de março de 2018. — O Secretário Executivo, *Dr. Luís Nuno Tenreiro da Cruz Matoso Martinho*.

311243726

MUNICÍPIO DE ALJEZUR

Aviso n.º 4794/2018

Cessação de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Em cumprimento da alínea d) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, e no uso da competência delegada pelo Sr. Presidente da Câmara, por despacho de 25 de outubro de 2017, torno pública a cessação da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado do seguinte trabalhador:

José Manuel Fernandes, Assistente Operacional, por motivo de aposentação, com efeitos a 01 de março de 2018 auferindo, à data, a remuneração correspondente à posição remuneratória 2.ª e nível remuneratório 2 da Tabela Remuneratória Única.

12 de março de 2018. — A Vereadora, *Maria de Fátima Gomes Abreu Neto da Silva*.

311214647

Aviso n.º 4795/2018

Celebração de Contratos de Trabalho por Tempo Indeterminado na Carreira/Categoria de Assistente Operacional — Limpeza Vigilância

Em cumprimento do disposto no n.º 1 alínea b) do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e de acordo com competência delegada pelo Sr. Presidente da Câmara, por despacho de 25 de outubro de 2017, torno público que na sequência do procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de dois postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional — Limpeza/Vigilância — Ref. B, aberto pelo aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 141, de 24 de