



PARTE H

ASSOCIAÇÃO DE MUNICÍPIOS DA TERRA QUENTE TRANSMONTANA

Aviso n.º 7882/2018

Nos termos do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação do conselho diretivo de 18 de abril de 2018 e da anuência do serviço de origem, foi autorizada a consolidação definitiva da mobilidade na categoria, do técnico superior Manuel José Pereira, tendo sido celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com efeitos a 18 de abril de 2018, ficando a ocupar um posto de trabalho no mapa de pessoal da Associação de Municípios da Terra Quente Transmontana mantendo a mesma posição e nível remuneratórios da situação jurídico-funcional de origem.

30 de maio de 2018. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Eng. Fernando Francisco Teixeira de Barros*.

311397092

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL VISEU DÃO LAFÕES

Aviso n.º 7883/2018

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior, do mapa de pessoal da Comunidade Intermunicipal Viseu 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 n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que a CIM Viseu Dão Lafões, na sequência da deliberação tomada em reunião do Conselho Intermunicipal, datada de 22 de maio 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 um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal de 2018 desta Comunidade Intermunicipal, na carreira e categoria de Técnico Superior, para a Unidade Orgânica Proteção Civil Intermunicipal.

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: Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões.

4 — Caracterização dos postos de trabalho:

Esta Unidade tem como principais competências, criar e desenvolver os instrumentos de planeamento intermunicipal adequados à problemática da Proteção Civil, na região Viseu Dão Lafões, nomeadamente:

a) Prevenir no território os riscos coletivos e a ocorrência de acidente grave ou catástrofe deles resultantes;

b) Definição de estratégias intermunicipais que permitam atenuar os riscos e limitar os seus efeitos no caso das ocorrências descritas na alínea anterior.

5 — Caracterização das principais funções a desempenhar:

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 decisões de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Exercer com autonomia e responsabilidade funções na Unidade de Proteção Civil Intermunicipal, que compreende nomeadamente as seguintes tarefas: Promover a Cooperação Institucional com os diversos atores locais da região; Conceber e coordenar programas intermunicipais;

Conceber e implementar planos, programas e projetos de investimento e desenvolvimento, bem como estudos de previsão de natureza intermunicipal ou sub-regional; Definir os modelos de financiamento mais adequados para a realização das iniciativas referidas anteriormente; Elaborar os instrumentos de acesso aos modelos de financiamento referidos; Outras tarefas definidas pelo Secretário Executivo da CIM Viseu Dão Lafões, que estejam relacionadas com o conteúdo funcional da Unidade Orgânica a que está afeto/a.

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 cêntimos), de acordo com o artigo 42.º da Lei do Orçamento do Estado para 2015, em vigor em 2018 por força do artigo 20.º da Lei do Orçamento do 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 o posto de trabalho, não sendo permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional: Licenciatura ou Mestrado na área de Ciências Florestais

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 n.º 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 poderão ser entregues pessoalmente nos serviços desta Comunidade (das 9.00h às 13h00m e das 14.00h às 17h00m) ou remetidas via 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 3 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 (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos será escrita, avaliada 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 seguintes temáticas:

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;
 Domínio na área dos Sistemas de Informação Geográfica;
 Prevenção Estrutural;
 Planeamento de DFCI;
 Organização da DFCI no contexto territorial;
 Técnicas de Combate a Incêndios Florestais — Ferramentas de Apoio à Decisão;
 O Decreto-Lei n.º 124/2006, de 28 de Junho, na sua redação mais atual.

Deverá ser considerada a legislação atualizada até à data da publicação no *Diário da República* do Aviso de Abertura.

13.2 — A avaliação psicológica (AP), 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 completarem 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 (AC), irá incidir 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 (EAC) exigíveis ao exercício da função;

13.6 — A Avaliação Curricular (AC) irá considerar:

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 2 anos e 1 dia 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 — A Formação profissional (FP) será avaliada com 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 Excelente — 20 valores;
 Desempenho Relevante — 18 valores;
 Desempenho Adequado — 16 valores;
 Sem Avaliação de Desempenho — 15 valores;
 Desempenho Inadequado — 8 valores.

A Avaliação Curricular (AC) 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 — A 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 completarem 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 dos candidatos, após homologação pelo Secretário Executivo da Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Comunidade Intermunicipal 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 — A Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, será substituída 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 01.06.2018, que: «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».

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

311397716

MUNICÍPIO DE ÁGUEDA

Aviso n.º 7884/2018

Procedimento concursal externo de ingresso, de recrutamento de 1 (um) posto de trabalho, da carreira (não revista) de técnico de informática, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1 — Nos termos do n.º 1 do artigo 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, aplicado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, conjugado com o disposto no artigo 41.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 20 de março de 2018, e do despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal datado de 22 de maio de 2018, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República*, de procedimento

concursal externo de ingresso para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, previstos e não ocupado no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Águeda para 2018, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a categoria de Técnico de Informática, Grau 1, Nível 1, da carreira (não revista) de Técnico de Informática.

2 — Não existe reserva de recrutamento interna, criada nos termos 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, e relativamente à consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), determinada pelo n.º 1 do artigo 4.º da mesma disposição legal, 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, foi a Câmara Municipal informada, «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».

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por sua Excelência o 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».

4 — Legislação aplicável: Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho; Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho; Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março; Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, que aprovou a Lei do Orçamento do Estado para 2018; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprovou a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e seu anexo; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2001, de 6 de abril; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e Código do Procedimento Administrativo.

5 — Âmbito de Recrutamento: Nos termos do artigo 30.º do anexo à LTFP e por deliberação da Câmara Municipal datada de 20 de março de 2018, podem concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público previamente constituído. O recrutamento efetua-se, sem prejuízo de outras preferências legalmente estabelecidas, pela ordem prevista na LTFP.

6 — De acordo com o disposto na alínea l) 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/2001, de 6 de abril, 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 da CMA idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

7 — Local de trabalho: Área do Município de Águeda.

8 — Caracterização dos postos de trabalho: O posto de trabalho a concurso caracteriza-se pelo exercício de funções categoria de Técnico de Informática, Grau 1, Nível 1, da carreira (não revista) de Técnico de Informática constante no artigo 3.º da Portaria n.º 358/2002, de 3 de abril, complementado com as funções descritas no mapa de pessoal da CMA: Organizar os serviços de acordo com as orientações e objetivos definidos pelos órgãos municipais; Cumprir os procedimentos definidos na legislação ou regulamentos aplicáveis e na CMA; Cumprir as disposições do Manual do Sistema de Gestão (SG) e respetivos Procedimentos de Gestão; Propor medidas de correção e de melhoria do serviço prestado; Analisar e dar resposta a reclamações, queixas e sugestões dos cidadãos; Monitorização e medição de indicadores de desempenho dos processos; Colaborar com a CO Gerir Recursos de Informação; Colaborar com a CO Gerir SI/TIC; Conceber aplicações destinadas a processos automáticos de apoio aos serviços do município e município; Instalar e manter o *software*; Garantir/executar a manutenção ou atualização das aplicações; Apoiar utilizadores; Ministrando formação interna e Quaisquer outras tarefas/projetos que lhe sejam solicitados e estejam no âmbito das suas qualificações.

8.1 — A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, conforme o n.º 1 do artigo 88.º do anexo à LTFP.

9 — Prazo de validade: Para efeitos do disposto no artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, o procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para ocupação de idênticos postos de trabalho, a ocorrer no prazo de 1 (um) ano, contados da data da publicação da lista de classificação final.

10 — Posicionamento remuneratório: O posicionamento remuneratório será efetuado nos termos do artigo 38.º do anexo à LTFP conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, que foi prorrogado por força do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29/12, e com o Mapa II do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de março, e terá lugar ime-