

da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.4 — A não formalização de candidatura de acordo com o definido no ponto 10, bem como a não apresentação do documento referido na alínea b) e c) do ponto 10.1, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.5 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal, bem como a exclusão do procedimento concursal.

#### 11 — Métodos de seleção a aplicar:

##### 11.1 — Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:

a) Prova teórica escrita de conhecimentos específicos, de realização individual, com a duração máxima de sessenta (60) minutos, com uma ponderação de 45 % na valoração final, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o 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.

c) Entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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.

11.2 — Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito, os seguintes:

a) Avaliação curricular, com uma ponderação de 30 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 12 valores.

b) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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.

11.3 — Valoração dos métodos de seleção — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

11.4 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

11.5 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam das atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

11.6 — Nos termos 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.

11.7 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial 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, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

2.º Os candidatos com mais elevada média final da licenciatura.

3.º Os candidatos com menor idade.

12 — Programa da prova de conhecimentos: Com possibilidade de consulta, em suporte de papel, da seguinte legislação: Regime Jurídico das Autarquias Locais — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, com as alterações vigentes; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes; Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro e Código dos Contratos Públicos Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na redação atual;

13 — Composição do júri:

13.1 — Membros efetivos: Chefe de Divisão, Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo que presidirá, pelo Chefe de Divisão, Eng.º José Carlos Morais Pinto Cardoso, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior, Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira dos Santos Braga.

Membros suplentes: Chefe de Divisão, Eng.º Carlos Alberto Pereira Cosme, e pelo Chefe de Divisão, Arq. Adelino da Silva Neves.

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

15 — 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.

30 de janeiro de 2017. — O Vice-Presidente da Câmara, Eng.º Jorge Eduardo Ferreira Sampaio.

310229477

#### Aviso n.º 1650/2017

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante LTFP), e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por despacho do Exmo. Senhor Vice-Presidente da Câmara, de 30/01/2017, no uso de competências em matéria de superintendência na gestão e direção do pessoal ao serviço do município, conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 35.º do Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, e em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal, de 11/01/2017, que se encontra aberto procedimento concursal comum tendente ao recrutamento para ocupação dos postos de trabalho abaixo indicados, na modalidade de contrato de trabalho por tempo determinado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal, aprovado pelos Órgãos Executivo e Deliberativo Municipais, nos seguintes termos:

REFA — Dois(2)postos de trabalho; Carreira — AssistenteOperacional; Categoria — Assistente Operacional; Área de atividade — Canalizador;

REF B — Dois (2) postos de trabalho; Carreira — Assistente Operacional; Categoria — Assistente Operacional; Área de atividade — Pedreiro;

2 — No que concerne ao cumprimento do disposto nos n.os 1 e 3 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua versão atualizada, não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento. Não foi efetuada consulta prévia à EGRA (Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias) nos termos do art. 16.º do

Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, uma vez que, no âmbito da Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que integra o Município de Anadia, a mesma não se encontra constituída.

3 — De acordo com 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».

#### 4 — Caracterização dos postos de trabalho:

4.1 — Ref A: Exercer funções de canalizador, nomeadamente, executar e reparar canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; cortar e rosscar tubos e solda tubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; executar redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagem e acessórios necessários; executar redes de recolha de esgotos fluviais ou domésticos e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos.

4.2 — Ref B: Exercer funções de pedreiro, nomeadamente, aparelhar pedra em grosso; executar alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; proceder ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executar muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples; executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;

5 — O contrato será celebrado por um período de 12 meses com base na al.h), n.º 1, artigo 57.º da LTFP;

6 — Local de trabalho — Circunscrição territorial do Concelho de Anadia.

#### 7 — Determinação do posicionamento remuneratório:

7.1 — 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 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, ou seja, não pode ser proposta uma posição remuneratória superior à auferida relativamente aos trabalhadores detentores de uma prévia relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo a possibilidade de posicionamento em posição e nível remuneratórios virtuais na nova carreira, quando a posição auferida não tenha coincidência com as posições previstas nesta carreira, nem uma posição remuneratória superior à segunda, nos restantes casos.

7.2 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e do n.º 2 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, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição, nível 1, cifra-se, atualmente, em (557,00 €/mês). (primeira posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional).

#### 8 — Âmbito do recrutamento:

8.1 — Por não existirem reservas de recrutamento constituídas no âmbito de anteriores procedimentos concursais, para as áreas funcionais em causa, restritos a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e de acordo com o n.º 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e ao abrigo da deliberação do órgãos executivo, acima mencionada, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou candidatos sem vínculo de emprego público. Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da mesma Lei. Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa;

Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

#### Trabalhadores integrados em outras carreiras.

8.2 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua versão atualizada, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontram integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de requalificação, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal

da Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

#### 9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

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.

#### 9.2 — Nível habilitacional exigido:

9.2.1 — Possuir no mínimo escolaridade obrigatória;

10 — Formalização das candidaturas — A candidatura deve ser formalizada através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, em suporte de papel, podendo ser entregue pessoalmente, ou remetida pelo correio, com aviso de receção, para o serviço de Gestão e Administração de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, sito no Edifício Paços do Concelho de Anadia, Praça do Município de Anadia, 3780-215 Anadia, até ao termo do prazo fixado no ponto 1, não sendo admitida a formalização de candidaturas por via eletrónica.

#### 10.1 — Documentos a apresentar:

a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso (certificado de registo criminal, declaração do próprio que comprove a posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os referidos requisitos;

b) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito e *Curriculum Vitae* detalhado;

c) Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem apresentar documento comprovativo do tipo de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções;

d) Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação;

e) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

10.2 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) a c) do ponto anterior, bem como os documentos comprovativos dos factos indicados no *Curriculum*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

10.3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, previstos na alínea a) do ponto 10.1, aquando da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.4 — A não formalização de candidatura de acordo com o definido no ponto 10, bem como a não apresentação do documento referido na alínea b) e c) do ponto 10.1, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do procedimento concursal.

10.5 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal, bem como a exclusão do procedimento concursal.

#### 11 — Métodos de seleção a aplicar:

11.1 — Métodos de seleção a aplicar à generalidade dos candidatos:

a) Prova escrita de conhecimentos, de natureza teórica, incide sobre conteúdos de natureza genérica e ou específica diretamente relacionados com as exigências da função, com a duração máxima de sessenta (60) minutos, com uma ponderação de 45 % na valoração final, sendo

adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas;

b) Avaliação psicológica, com uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o 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.

c) Entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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.

11.2 — Aos candidatos detentores de vínculo de emprego público que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção a aplicar são, exceto quando afastados, por escrito, os seguintes:

a) Avaliação curricular, com uma ponderação de 30 % na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último ano avaliado em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar. Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento, emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 12 valores.

b) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Entrevista profissional de seleção, com a duração máxima de vinte (20) minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo 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.

11.3 — Valoração dos métodos de seleção — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

11.4 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

11.5 — Os parâmetros de avaliação, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam das atas de reunião dos júris dos respetivos procedimentos concursais, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

11.6 — Nos termos 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.

11.7 — Critérios de ordenação preferencial: Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial 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, e nos termos da alínea b) do citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de preferência na ordenação:

1.º Os candidatos com mais elevada classificação na Entrevista Profissional de Seleção;

2.º Os candidatos com mais elevada média final.

3.º Os candidatos com menor idade.

12 — Composição do júri para ambos os procedimentos:

12.1 — Membros efetivos: Chefe de Divisão, Dr.ª Maria de Fátima Dourado Andrade dos Santos Azevedo que presidirá, pelo Chefe de Divisão, Eng.º José Carlos Morais Pinto Cardoso, que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos e pela Técnica Superior, Dr.ª Ana Paula Pratas Figueira dos Santos Braga.

Membros suplentes: Chefe de Divisão, Eng.º Carlos Alberto Pereira Cosme, e pelo Encarregado Operacional, Jorge da Silva Pereira.

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

14 — 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.

30 de janeiro de 2017. — O Vice-Presidente da Câmara, Eng. Jorge Eduardo Ferreira Sampaio.

310229436

## MUNICÍPIO DE BAIÃO

### Aviso n.º 1651/2017

Para os devidos efeitos, após homologação datada de 24 de janeiro de 2017, torna-se público que se encontra disponível em [www.cm-baiao.pt](http://www.cm-baiao.pt) e afixada da Secção de Gestão de Recursos Humanos, sito no Edifício dos Paços do Município, na Praça Heróis do Ultramar — Campelo — Baião, a lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos no procedimento concursal comum, cujo aviso de abertura foi publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 130, de 08 de julho de 2016, para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de postos de trabalho na carreira/categoría de Especialista de Informática.

24 de janeiro de 2017. — O Presidente da Câmara, Joaquim Paulo de Sousa Pereira.

310224187

### Aviso n.º 1652/2017

Para os devidos efeitos, após homologação datada de 19 de janeiro de 2017, torna-se público que se encontra disponível em [www.cm-baiao.pt](http://www.cm-baiao.pt) e afixada da Secção de Gestão de Recursos Humanos, sito no Edifício dos Paços do Município, na Praça Heróis do Ultramar — Campelo — Baião, a lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos no procedimento concursal comum, cujo aviso de abertura foi publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 131, de 11 de julho de 2016, para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de postos de trabalho na carreira/categoría de Técnico Superior — Referência A.

24 de janeiro de 2017. — O Presidente da Câmara, Joaquim Paulo de Sousa Pereira.

310223944

### Aviso n.º 1653/2017

Para os devidos efeitos, após homologação datada de 19 de janeiro de 2017, torna-se público que se encontra disponível em [www.cm-baiao.pt](http://www.cm-baiao.pt) e afixada da Secção de Gestão de Recursos Humanos, sito no Edifício dos Paços do Município, na Praça Heróis do Ultramar — Campelo — Baião, a lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos no procedimento concursal comum, cujo aviso de abertura foi publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 131, de 11 de julho de 2016, para ocupação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de postos de trabalho na carreira/categoría de Assistente Técnico — Referência D.

24 de janeiro de 2017. — O Presidente da Câmara, Joaquim Paulo de Sousa Pereira.

310224121