

regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, aberto pelo Aviso n.º OE 201804/0278, publicado na Bolsa de Emprego Público, para preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Técnico — Comunicação, Marketing, Relações Públicas e Publicidade:

Ana Carina da Silva Honório — 10,50 valores.

A Lista Unitária de Ordenação Final, homologada por meu despacho de 6 de junho de 2018 foi notificada a candidata, por *e-mail*, encontrando-se afixada em local visível e público das instalações do Edifício-Sede desta Câmara Municipal e disponibilizada na página eletrónica em www.cm-almodovar.pt, nos termos dos n.ºs 4, 5 e 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Do despacho de homologação da referida Lista pode ser interposto recurso hierárquico ou tutelar, nos termos do artigo 39.º da referida Portaria.

6 de junho de 2018. — O Presidente da Câmara, *Dr. António Manuel Ascenção Mestre Bota*.

311422152

MUNICÍPIO DE ANADIA

Aviso n.º 8635/2018

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º do anexo à 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 e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e uma vez que a Comunidade Intermunicipal da Região de Aveiro, que integra o Município de Anadia ainda não procedeu à constituição da EGRA (Entidade Gestora de Requalificação nas Autarquias), mencionada no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por despacho da Exma. Senhora Presidente da Câmara Municipal de Anadia de 05/06/2018, 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 16/05/2018 se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de um (1) posto de trabalho; Carreira e Categoria de Assistente Operacional; Área de atividade — motorista de pesados, na modalidade em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, conforme consta no mapa de pessoal para o ano de 2018.

2 — Caracterização do posto de trabalho:

Caracterização do posto de trabalho: Exercer funções de motorista de pesados, nomeadamente, conduzir veículos de elevada tonelagem que funcionam com motores a gasolina ou a diesel. Proceder ao transporte de diversos materiais destinados ao abastecimento das obras em execução, bem como de produtos sobretantes das mesmas. Examinar o veículo antes, durante e após o trajeto, providenciando a colocação de cobertura de proteção sobre materiais e arrumando carga para prevenção de eventuais danos. Acionar os mecanismos necessários para a descarga de materiais, podendo, quando este serviço é feito manualmente, prestar colaboração. Assegurar a manutenção de veículo, cuidando da sua limpeza e lubrificação. Abastecer a viatura de combustível, possuindo, para o efeito, um livro de requisições, cujo original preenche e entrega no posto de abastecimento; executar pequenas reparações, tomando, em caso de avarias maiores ou acidentes, as providências necessárias com vista à regularização dessas situações. Para este efeito, apresenta uma participação de ocorrência no setor dos transportes. Preencher e entregar diariamente no setor de transportes o boletim diário da viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido. Colaborar, quando necessário, nas operações de carga e descarga; conduzir, eventualmente, viaturas ligeiras.

Nos termos do artigo 81.º da LTFP, a descrição dos conteúdos funcionais não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

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

5 — Determinação do posicionamento remuneratório:

5.1 — 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 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 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.

5.2 — 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 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 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.

5.3 — Nos termos 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, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição, nível 1, cifra-se, atualmente, em 580€/mês. (primeira posição remuneratória da categoria de Assistente Operacional).

6 — Âmbito do recrutamento:

6.1 — Por não existirem reservas de recrutamento constituídas no âmbito de anteriores procedimentos concursais, para a área funcional em causa, o recrutamento inicia-se por 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.

6.2 — Podem ainda candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou candidatos sem vínculo de emprego público, que apenas serão recrutados caso não se verifique a situação prevista no ponto 6.1.

6.3 — Podem candidatar-se também nos termos das alíneas *a*) a *d*) 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; Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos ou em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outro vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.

6.4 — 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 encontrem 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 publica o presente procedimento.

7 — Requisitos de admissão:

7.1 — 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.

7.2 — Nível habilitacional exigido:

7.2.1 — Possuir no mínimo escolaridade mínima obrigatória;

7.3 — Outros requisitos:

7.3.1 — Carta adequada e CAM (Certificado de Aptidão de Motorista);

8 — 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.

8.1 — 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 ponto 7 do 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) Fotocópia da carta adequada e CAM (Certificado de Aptidão de Motorista);

d) 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;

e) 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;

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

8.2 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) e d) 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.

8.3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, previstos na alínea a) do ponto 8.1, aquando da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, determina a exclusão do procedimento concursal.

8.4 — A não formalização de candidatura de acordo com o previsto no ponto 8, bem como a não apresentação do documento referido na alínea b), c) e d) do ponto 8.1, dentro do prazo fixado no presente aviso, determina a exclusão do procedimento concursal.

8.5 — 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.

9 — Métodos de seleção a aplicar:

9.1 — 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.

d) Ordenação Final = PECx45 % + APx25 % + EPSx30 %

9.2 — 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 40 % 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.

d) Ordenação Final = ACx40 % + EACx30 % + EPSx30 %

9.3 — Valoração dos métodos de seleção — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, 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.

9.4 — 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.

9.5 — 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.

9.6 — 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.

9.7 — 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.

10 — Composição do júri:

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

Membros suplentes: Chefe de Divisão, Prof. Ângelo Manuel Carvalho Santos e o Chefe de Divisão, Arq. Adelino da Silva Neves.

11 — 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

12 — 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, provi-

deniciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

5 de junho de 2018. — A Presidente da Câmara, *Eng.ª Maria Teresa Belém Correia Cardoso*.

311435104

Aviso n.º 8636/2018

Consolidação da Mobilidade na Categoria de Assistente Operacional

Para os devidos efeitos se torna público que por despacho da Senhora Presidente da Câmara Municipal de Anadia, datado de 01 de junho de 2018 e após despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Vagos, foi consolidada definitivamente a mobilidade na categoria de Assistente Operacional, António Henrique Gomes, na mesma carreira e categoria do mapa de pessoal do Município de Anadia para o ano 2018, nos termos do artigo 99.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, tendo sido celebrado contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com efeitos a 01 de junho de 2018, correspondendo o respetivo valor remuneratório à quarta posição remuneratória da categoria e ao quarto nível da tabela remuneratória única.

7 de junho de 2018. — A Presidente da Câmara, *Maria Teresa Belém Correia Cardoso*, Eng.ª

311422241

Aviso n.º 8637/2018

Em cumprimento do disposto no artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho torna-se público que cessou, a relação jurídica de emprego público com o trabalhador desta Câmara Municipal, Carlos Alberto Almeida Gonçalves — Carreira/Categoria de Técnico Superior (Médico Veterinário) uma vez que o trabalhador denunciou o contrato de trabalho por tempo indeterminado.

8 de junho de 2018. — A Presidente da Câmara, *Eng.ª Maria Teresa Belém Correia Cardoso*.

311421942

MUNICÍPIO DE BARRANCOS

Aviso n.º 8638/2018

Prorrogação da designação de dirigente intermédio de 3.º grau da Unidade de Obras e Serviços Urbanos, em regime de substituição

Pelo meu Despacho n.º 20/P/2018, de 30 de maio, autorizei nos termos das disposições conjugadas da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 9.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/6, alterado pela Lei n.º 84/2015, de 07/08, do n.º 3 do artigo 27.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, republicado no anexo B da Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, alterada pela Lei n.º 128/2015, de 03/09, com as adaptações constantes na Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, a prorrogação da designação de regime de substituição, até a tomada de posse do candidato que vier a ser provido na sequência do procedimento concursal do cargo de dirigente intermédio de 3.º grau da Unidade Obras e Serviços Urbanos (UOSU), do Licenciado, Arq.º Paulo José dos Santos Ventura.

A presente prorrogação em regime de substituição, produz efeitos a partir do dia 01 de junho de 2018, inclusive.

5 de junho de 2018. — O Presidente, *João António Serranito Nunes*.

311424315

MUNICÍPIO DO BARREIRO

Aviso (extrato) n.º 8639/2018

Em cumprimento do disposto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 4.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, torno público que foi autorizada a mobilidade entre órgãos e serviços, da Assistente Operacional Sara Maria Teodósio Vieira, para os Transportes Coletivos do Barreiro, com efeitos a 01/06/2018, nos termos do artigo 92.º e seguintes da LTFP aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

6 de junho de 2018. — O Vereador, *João Pintassilgo*.

311419245

MUNICÍPIO DE BENAVENTE

Aviso n.º 8640/2018

Abertura de procedimentos concursais para constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado

Concurso interno de acesso geral para preenchimento de um lugar de fiscal municipal de 1.ª classe

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado e do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz-se público que, por propostas do Presidente da Câmara Municipal, aprovadas pela câmara municipal, nas suas reuniões ordinárias de 15 de janeiro, 26 de março e 14 de maio, todas do corrente ano de 2018, foi determinada a abertura, pelo período de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte ao da publicação do presente aviso no *Diário da República*, de quatro procedimentos concursais para o preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

1 posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior/área da engenharia alimentar, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado — Procedimento A;

2 postos de trabalho no âmbito da carreira de fiscal municipal, categoria de fiscal municipal de 2.ª classe (Grupo de pessoal técnico-profissional-carreira não revista), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado — Procedimento B;

1 posto de trabalho, no âmbito da carreira/categoria de assistente operacional/pedreiro, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado — Procedimento C;

1 posto de trabalho no âmbito da carreira de fiscal municipal, categoria de fiscal municipal de 1.ª classe (Grupo de pessoal técnico-profissional-carreira não revista), sendo este um concurso interno de acesso geral — Procedimento D;

1 — Caracterização dos postos de trabalho:

1.1 — Caracterização genérica: Os postos de trabalho objeto do presente recrutamento têm por objeto o exercício das funções genéricas inerentes ao conteúdo funcional das respetivas carreiras.

1.2 — Caracterização específica:

Procedimento A: Apoio às cantinas e refeitórios escolares; Elaboração de diagnóstico dos mesmos; Realização de ações de formação aos funcionários afetos; Definição de critérios para a aquisição das matérias primas; Elaboração de planos de higienização; Criação de sistema de inventariação; Criação de manuais de segurança e higiene alimentar; Implementação do sistema HACCP; Criação das condições necessárias para a certificação dos refeitórios e cantinas; Apoio aos estabelecimentos de restauração e bebidas, em matéria de segurança alimentar, quando legalmente necessário.

Procedimento B e D: Controlar o cumprimento, por parte dos municípios, das disposições contidas em leis, regulamentos gerais e posturas e regulamentos municipais; zelar pela conservação do património municipal, participando as anomalias verificadas; assegurar a fiscalização das alterações do uso do solo e suas transformações nos domínios dos loteamentos e construções; Elaborar autos de embargo relacionados com obras clandestinas ou desconformes com a respetiva licença ou autorização; assegurar a fiscalização dos trabalhos realizados na via pública, bem como a fiscalização de outros trabalhos, sempre que superiormente solicitado; informar os processos que lhe são distribuídos; verificar e controlar as autorizações e licenças para execução dos trabalhos e vistoriar prédios e informar sobre o seu estado de conservação.

Procedimento C — Tarefas relacionadas com fundações estruturais; Execução de muros, pavimentos, paredes e tetos; Trabalhos de saneamento e de outras infraestruturas; Reparação e limpeza de telhados; Montagem e desmontagem de estruturas de natureza diversa; Rebaixamento de lancis para a passagem de pessoas com mobilidade condicionada; Limpeza e conservação das máquinas e ferramentas de trabalho.

2 — Foi efetuada a consulta à ECCRC — Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento, nos termos e em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, e não existem reservas de recrutamento.

3 — Local de trabalho: Área do Município e outras para onde seja necessário efetuar deslocações.

4 — Determinação do posicionamento remuneratório:

4.1 — Nos termos do artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o posiciona-