

**CANDIDATOS ADMITIDOS E OU EXCLUÍDOS**  
**CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO**  
**ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO DE LIMPEZA**

----- Aos quatro dias do mês de setembro do ano de dois mil e dezassete, na sede dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, reuniu-se o júri do procedimento concursal por tempo indeterminado para constituição de reservas de recrutamento na carreira/categoria de assistente operacional aberto por “aviso” publicado no “Diário da República” II Série, nº.148, de 2 de agosto de 2017.-----

----- O júri, constituído por Constantino Emanuel Poças Azevedo, Chefe da Divisão de Recolha e Valorização de resíduos Urbanos, que presidiu, Isabel Maria Lima Araújo Silva, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira e José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento, verificou o processo do concurso, que entendeu estar em ordem, tendo deliberado o seguinte:-----

----- PRIMEIRO: Admitir ao concurso os candidatos que a ele se apresentaram, cujas candidaturas correspondem ao solicitado e que a seguir se indicam:-----

- Jorge Manuel Vilarinho de Melo Sárria
- Nelson Hugo Martins Afonso Marques
- Susana Patrícia Chavarria de Azevedo
- Vera Mónica Nunes Melo Sárria
- Paulo José Boulhosa da Silva Cristos
- Raquel Losa Machado

----- SEGUNDO: Admitir condicionalmente os seguintes candidatos, sob condição de virem ao processo dar cumprimento , dentro do prazo de audiência dos interessados indicar a situação face ao ponto 7, completar o formulário de candidatura, de preenchimento obrigatório, ponto 7 (mod.356), a saber :-----

- Anabela Dias Freitas Lima
- Joaquim Filipe Braga Rodrigues
- Fortunato Coimbra Costa
- Marco António Alves Cerqueira
- Silvestre Manuel da Lomba Pereira Pacheco



Serviço de Atendimento e Gestão de Clientes; Gestão das Infraestruturas; Distribuição de Água;  
Drenagem de Águas Residuais (Qualidade, Ambiente e Segurança).  
Recolha e Transporte de RSU's e Higiene e  
Limpeza Urbana da Cidade de Viana do Castelo (Qualidade).

- Fernando Gonçalves da Silva
- Paulo José Fernandes Pereira
- José Manuel Borrego Moita
- Manuel Artur Meira Fernandes


----- TERCEIRO: Para cumprimento do artº.31º da Portaria nº.83-A/2009, de 22 de janeiro, o júri deliberou, por unanimidade, promover a audiência dos interessados, nos termos do artº 121º e seguintes do Código do Procedimento, conjugado com o artº.30º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria nº.145-A/2011, de 6 de abril, sendo fixado o prazo o prazo de 10 dias úteis, querendo e por escrito (mod. 357), se pronunciarem acerca das deliberações constantes da presente ata. -----

----- E não havendo mais nada a tratar, lavrou-se a presente ata, que depois de lida e de se verificar a sua conformidade, vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O Presidente do Júri \_\_\_\_\_



O 1º Vogal \_\_\_\_\_



O 2º Vogal \_\_\_\_\_



reserva de recrutamento do serviço nos termos do artigo 40.º do anexo da Portaria.

26 de julho de 2017. — Pelo Presidente da Freguesia, o Vogal do Executivo, *Mário Branco*.

310671891

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE SANEAMENTO BÁSICO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 8641/2017

### Procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado — Constituição de Reservas de Recrutamento

Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo em sua reunião de 2017/07/13, nos termos do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 32.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para constituição de reservas de recrutamento na carreira/categoria de assistente operacional:

1 — Referência: Assistente Operacional — cantoneiro de limpeza.

2 — Validade do procedimento concursal: válido para os efeitos previstos no n.º 2 do art.º 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

3.1 — Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 3.3, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no art.º 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

3.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

3.3 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente integrados na carreira, titulares de categoria e que exerçam a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3.4 — Requisitos gerais:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excecionados pela Constituição, lei Especial ou Convenção Internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3.5 — Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional I (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica;

4 — Conteúdo funcional do posto de trabalho:

Requisita atempadamente ao encarregado de serviço as ferramentas necessárias à execução das tarefas atribuídas;

Colabora com o motorista nas manobras necessárias ao bom e regular desempenho da condução;

Procede à baldeação dos recipientes públicos ou privados contendo RSU;

Arruma as ferramentas utilizadas no final de cada período de trabalho, informando o superior hierárquico de eventuais desaparecimentos;

Colabora na conservação e limpeza interior da viatura;

Para os funcionários que conduzam eventualmente viaturas (pesadas ou ligeiras), é exigido o mesmo procedimento, relativo a acidentes, prevenção de avarias, conservação do estado da viatura, exigido aos motoristas.

Assegurar o desenvolvimento das atividades de forma segura garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança estabelecidos internamente;

Assegurar a minimização dos impactes ambientais decorrentes das suas atividades através da correta gestão dos resíduos produzidos e do consumo de recursos.

Estabelece as medidas necessárias para assegurar a execução das tarefas de higiene e limpeza urbana, nomeadamente das vias e espaços públicos; assegurar a execução das tarefas de lavagens de pavimentos, fontes, lavadouros e chafarizes de domínio público; promover, acompanhar e verificar a realização de ações de desinfecção, desbaratização e desratização em áreas de domínio público, edifícios e equipamentos municipais, levadas a efeito por empresas devidamente licenciadas e credenciadas para o efeito; participar na elaboração de projetos de requalificação do espaço público, no que respeita aos equipamentos e instalações a ser utilizados pelos cidadãos e à criação de condições para a higienização dos espaços; assegurar toda a informação de cadastro relativamente ao sistema público de gestão da Higiene e Limpeza Urbana; desenvolver, executar e participar em ações de sensibilização e educação no âmbito da gestão da higiene urbana.

5 — As candidaturas devem ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, Mod. 356 de 01.06.2009, disponível na Secção de Recursos Humanos dos Serviços Municipalizados ou no sítio da internet dos Serviços Municipalizados em [www.smbvc.pt](http://www.smbvc.pt), dirigidas ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, e entregues pessoalmente na secretaria destes serviços, durante o horário normal de funcionamento (das 8H30 às 16H30), ou enviadas por correio, em carta registada com aviso de receção, contando neste caso a data do registo, para os Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, Rua Frei Bartolomeu dos Mártires, n.º 156, 4901-878 — Viana do Castelo.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias do certificado autêntico ou autenticado;

b) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

c) *Curriculum Vitae* atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo requerente conforme Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional, atividade da entidade (s) empregadora (s) a que estiveram vinculados durante sua experiência profissional e tipo de funções exercidas, com indicação do sector/setores de atividade da entidade ou entidades empregadoras a que estão e estiveram vinculados no decurso do exercício de funções e da aquisição da sua experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

6 — Métodos de seleção aplicáveis: São os estipulados no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 6.º e 7.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (6.1), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, (6.2).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

6.1 — Para os candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 3 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Avaliação Curricular (AC);

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

## 6.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de avaliação:  
 Habilitações Académicas (HA);  
 Formação Profissional (FP);  
 Experiência Profissional (EP);  
 Avaliação de Desempenho (AD).

Crítérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método, com uma ponderação de 40 %, será valorado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e do seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

Sendo:

(HA) — Habilitação Académica. Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação;

(FP) — Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem a Avaliação do Desempenho, será atribuída, a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

6.1.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30 %, visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O Método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado 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, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.

6.1.3 — A Entrevista Profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e 7 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro; sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

Os candidatos referidos em 6.1., poderão em substituição dos métodos 6.1.1 e 6.1.2, optar pela realização do métodos 6.2.1 e 6.2.2 abaixo descritos. (n.º 3 do artº 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

6.2 — Candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Prova de Conhecimentos sob a forma oral (PC);  
 Avaliação Psicológica (AP);  
 Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

6.2.1 — Com uma ponderação de 50 %, a prova de conhecimentos deverá considerar parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e ou grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Será oral, de consulta, e de realização individual com a duração máxima de 30 minutos, sobre conteúdos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, tais como:

Matéria Disciplinar: artigo 176.º até artigo 193.º e artigo 297.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Matéria de Faltas: artigo 133.º até artigo 136.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e artigo 251.º até artigo 257.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

6.2.2 — Avaliação Psicológica (AP), com uma ponderação de 25 %, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; 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.

6.2.3 — Entrevista Profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 25 % e duração máxima de 20 minutos, 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.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

7 — Classificação final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Candidatos nas situações descritas em 6.1:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Candidatos nas situações descritas em 6.2:

$$CF = (0,50 \times PC) + (0,25 \times AP) + 0,25 \times EPS$$

Sendo:

CF = Classificação final;  
 AC = Avaliação Curricular;  
 EAC = Entrevista Avaliação Competências;  
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF = Classificação Final;  
 PC = Prova de conhecimentos;  
 AP = Avaliação Psicológica;  
 EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos referidos nos pontos 6.1 e 6.2., que obtenham uma valorização inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da valorização final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

8 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49.º da Lei 83-C/2013, de 31 de dezembro.

9 — Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/29009, de 22 de janeiro, e subsistindo o empate, pela melhor nota de habilitação académica.

Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

10 — Composição do júri:

Presidente:

Constantino Emanuel Poças Azevedo, Chefe da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos

Vogais efetivos:

Isabel Maria Lima Araújo Silva, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira

José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento.

**Vogais Suplentes:**

António Maria Almeida Lisboa, Técnico Superior do Gabinete da Qualidade da Água;

Ana Isabel Gonçalves Rocha, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Projeto.

Nas faltas ou impedimentos do Presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal imediatamente a seguir.

11 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

12 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo e disponibilizada na sua página eletrónica ([www.smsbvc.pt](http://www.smsbvc.pt)).

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo e publicitada na página eletrónica.

14 — Os candidatos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º (alíneas *b*), *c*) ou *d*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

15 — Nos termos do artigo 30.º e alínea *d*) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49.º da Lei 83-C/2013 de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

16 — Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade classificatória, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o art.º 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência, devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no art.º 7.º do mesmo decreto-lei.

17 — Em cumprimento da alínea *h*) do art.º 9.º da Constituição os Serviços Municipalizados, promovem ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 — As funções correspondentes ao posto de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo.

19 — O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar é o correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 1, sendo o vencimento base de referência de 557,00€ de acordo com o disposto no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42.º da lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

20 — Para efeitos do disposto no artigo 4.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 do n.º 2 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, não existem reservas de recrutamento junto da ECCRC — Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

Conforme informação prestada pela Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, enquanto Entidade gestora da mobilidade, para efeitos previstos no n.º 1 do artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e do artigo 4.º da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido por estes Serviços Municipalizados.

14 de julho de 2017. — O Presidente do Conselho de Administração,  
*Victor Manuel Castro de Lemos.*

310672003



## PARTE J1

### JUSTIÇA

Instituto de Gestão Financeira  
e Equipamentos da Justiça, I. P.

#### Aviso (extrato) n.º 8642/2017

Torna-se público que por deliberação do Conselho Diretivo do IGFEJ, I. P., de 19 de junho de 2017, foi anulado o procedimento concursal para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau, Diretor de Departamento de Arquitetura de Sistemas, conforme Aviso n.º 6810/2014, publicado no *Diário da República* n.º 107, 2.ª série de 4 de junho de 2014, na Bolsa de Emprego Público com o código de oferta n.º OE1406/0070, de 9 de junho de 2014 e no Jornal Diário de Notícias de 5 de junho de 2014.

7 de julho de 2017. — O Presidente do Conselho Diretivo, *Joaquim Carlos Pinto Rodrigues.*

310623996

### MUNICÍPIO DE SÃO JOÃO DA MADEIRA

#### Aviso n.º 8643/2017

Abertura de procedimentos concursais para provimento  
de cargos de direção intermédia de 2.º e 3.º grau

Nos termos dos artigos 20.º e 21.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na nova redação dada pela Lei n.º 51/2005, de 30 de agosto,

com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro e aplicável à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto e Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, e por deliberação em reunião da Câmara Municipal de 21 de fevereiro de 2017, aprovada a constituição do júri em reunião da Assembleia Municipal de 02 de maio de 2017 (2.ª reunião da sessão iniciada em 18 de abril de 2017), será publicitado na BEP — Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) até ao 2.º dia após a data da publicação do presente e pelo prazo de 10 dias, os procedimentos concursais para recrutamento e seleção dos seguintes cargos de direção intermédia de 2.º e 3.º grau:

Referência A: 1 Chefe de Divisão de Sistemas de Informação e Modernização Administrativa

Referência B — 1 Chefe de Divisão de Educação

Referência C — 1 Chefe de Divisão de Ação Social e Inclusão

Referência D — 1 Chefe de Divisão de Juventude e Desporto

Referência E — 1 Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica de Turismo

Referência F — 1 Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica Logística e Operacional

A indicação dos requisitos formais de provimento, perfil exigido, métodos de seleção e composição do júri constará da publicitação da Bolsa de Emprego Público.

24 de julho de 2017. — O Vice-Presidente da Câmara Municipal,  
*Dr. Paulo Cavaleiro.*

310671575