

Nome	Motivo de exclusão
Flávio Inácio Carvalho Santana de Matos	a)
Gonçalo Nuno Barbosa de Mendonça e Vasconcelos	b)
Helder José Castela Pereira	a)
Isabel Azevedo Ferreira	b)
Isabel Maria Barreira de Freitas	b)
Isaque Emanuel dos Santos Oliveira Santos	b)
Joana Duarte Oliveira Saraiva Ribeiro	b)
Joana Neto Alves	b)
Joana Raquel Guerra do Couto Sevivas	b)
João Pedro Sousa Rodrigues	b)
José Manuel de Almeida Miranda	b)
Liliana Maria Pereira Alves	b)
Lúis Miguel Teixeira Cardoso Mouta	a)
Marco Paulo Barreiras Marques Batista	a)
Marlene Ferreira Magalhães	b)
Mónica Sandra Oliveira	b)
Natália da Silva Gaspar	b)
Patrícia Bioucas Marques Bento	a)
Patrícia Margarida Esteves Soares	a)
Paula Cristina Xavier Brás	b)
Rita Isabel Pereira Costa	b)
Sara Patrícia Santos Almeida	b)
Sérgio Carvalhais Correia	a)
Sofia Rosa Vieira Ribeiro da Silva	a)
Susana Mafalda Pereira Vaz	b)
Suzana de Fátima da Silva Fernandes	b)

a) Excluído(a) por ter classificação inferior a 9,5 valores.

b) Excluído(a) por não ter comparecido à prova escrita de conhecimentos.

Até ao abrigo do disposto na alínea *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e em cumprimento da legislação supra citada, notificam-se os interessados que esta mesma lista foi afixada ao público nas instalações do Município de Cinfães e na página electrónica, em www.cm-cinfaes.pt.

17 de Março de 2011. — O Presidente da Câmara, *Prof. José Manuel Pereira Pinto*.

304475123

MUNICÍPIO DO ENTRONCAMENTO

Aviso n.º 7423/2011

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado para cinco postos de trabalho de assistente operacional

Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, que adaptou à Administração Local a Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, faz-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 21 de Fevereiro de 2011, foi determinado a abertura de Procedimento Concursal Comum, para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de cinco postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, para desempenhar funções na Divisão de Espaços Verdes e Ambiente, no sector de Espaços Verdes, os quais se encontram previstos e não ocupados, no Mapa de Pessoal desta Câmara Municipal.

1 — Legislação aplicável:

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho e Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro.

2 — Não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicação, conforme instrução da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

3 — Caracterização do posto de trabalho — Funções a exercer no âmbito do conteúdo funcional fixado em anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e em função da atribuição, competência, actividade, em

conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal do Município do Entroncamento, nota 112, aprovado para o ano de 2011, a que correspondem funções de grau 1 de complexidade funcional, nomeadamente:

Cultiva flores, árvores ou outras plantas e semeia relvados em parques e jardins públicos, sendo o responsável por todas as operações inerentes o normal desenvolvimento das culturas e à sua manutenção e conservação, tais como preparação prévia do terreno, limpeza, rega, aplicação dos tratamentos fitossanitários mais adequados e protecção contra eventuais condições atmosféricas adversas; procede à limpeza e conservação dos arruamentos e canteiros; tendo em vista a preparação prévia do terreno, cava ou abre covas despedrega, substitui a terra fraca por terra arável e aplica estrume, adubos e ou correctivos quando necessário; no caso específico dos arruamentos, espalha e enterra as sementes, nivela o terreno e posteriormente compacta e apara a relva; com vista ao tratamento ulterior das terras e no sentido de assegurar o normal crescimento das plantas, sacha, monda, aduba, rega (automática ou manualmente) e quando necessário poda e aplica herbicidas ou pesticidas; quando existam viveiros de plantas, procede à cultura de sementes, bolbos, porta-enxertos, arbustos, árvores e flores, ao ar livre ou e estufa, para propagação, preparando os viveiros, cravando-os, adubando-os e compondo-os adequadamente; procede igualmente à sementeira, plantação, transplantação, enxertia, rega, protecção contra intempéries e tratamentos fitossanitários, podendo eventualmente realizar ensaios para criar novas variedades de plantas; opera com os diversos instrumentos necessários à realização das tarefas inerentes à função de jardinagem, que podem ser manuais (tesouras, podões, serrotes, pás, picaretas, enxadas e outros) ou mecânicos (máquinas de limpar e cortar relva, motores de rega, aspersores, motosserras, gadanheiras mecânicas, máquinas arejadoras e outras); é responsável pela limpeza, afinação e lubrificação do equipamento mecânico; procede a pequenas reparações, providenciando em caso de avarias maiores o arranjo do material.

3.1 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

4 — Prazo de validade — O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.

Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao dos postos de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, a qual será utilizada sempre que, no decurso do prazo de 18 (dezoito) meses, contados da data de homologação, haja necessidade de ocupar idênticos postos de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

5 — Local de trabalho — Município do Entroncamento, Departamento de Urbanismo e Obras Municipais — Divisão de Espaços Verdes e Ambiente — Sector de Espaços Verdes.

6 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, a saber:

- Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.1 — Nível Habilitacional:

Os candidatos deverão ser detentores de escolaridade obrigatória, de acordo com a idade e nos termos da alínea *a*) do n.º 1 do artigo 44.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 51.º da supracitada lei, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6.2 — O recrutamento para a constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

Tendo em conta o n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, conjugado com a alínea *g*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e considerando os princípios constitucionais da racionalização, economia, eficácia e eficiência da gestão da Administração Pública, por deliberação camarária de 21 de Fevereiro de 2011, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns

postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, alarga-se o recrutamento a trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

6.3 — Nos termos da alínea *l*) do n.º 3 da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado.

7 — Forma e Prazo para apresentação de Candidaturas:

7.1 — Forma — A apresentação das candidaturas é efectuada em suporte de papel, através do preenchimento obrigatório do formulário tipo, disponível no sector de Recursos Humanos e no site oficial deste Município (www.cm-entroncamento.pt).

As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente no sector de Recursos Humanos deste Município, durante o horário normal de funcionamento, das 9,00 horas às 12,30 horas e das 14,00 horas às 17,30 horas, ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado para: Câmara Municipal do Entroncamento — Largo José Duarte Coelho — 2330-078 Entroncamento.

7.2 — Prazo — As candidaturas deverão ser entregues, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

7.3 — Não são aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

7.4 — Documentos exigidos na apresentação das candidaturas: o requerimento de admissão a procedimento concursal deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

- a) *Curriculum vitae* actualizado;
- b) Fotocópia do Certificado de Habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- c) Comprovativo da Formação Profissional;
- d) Fotocópia do Bilhete de Identidade e do Cartão de Identificação Fiscal ou do Cartão de Cidadão;
- e) Declaração da qual conste a referência à relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa, do órgão ou serviço onde exerce funções e da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril.

7.5 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) do ponto 6.4 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, sob pena de exclusão, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como os demais factos constantes da candidatura.

7.6 — Aos candidatos que exerçam funções neste Município, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas *a*) e *e*) do ponto 6.4, bem como os documentos comprovativos dos factos no *Curriculum*, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no presente aviso de abertura, determina a exclusão do procedimento concursal, sem prejuízo do disposto nos n.ºs 10 e 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

8.1 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

8.2 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efectuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento.

8.3 — Nos termos da alínea *f*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

9 — Métodos de selecção: os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro:

Prova escrita de conhecimentos (PC) — método obrigatório
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método complementar.

9.1 — Prova de conhecimentos — A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas aos candidatos necessários ao exercício da função a concurso. Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os candi-

datos que obtenham pontuação inferior a 9,5 valores na prova escrita de conhecimentos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

9.1.1 — Tipo, forma e duração da prova escrita de conhecimentos — Prova teórica escrita de conhecimentos, com questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, sem possibilidade de consulta, que terá a duração aproximada de sessenta minutos.

9.1.2 — Programa da prova — incidirá sobre as seguintes matérias, a que se associa a correspondente bibliografia/legislação:

Legislação:

Constituição da República Portuguesa.

Quadro de Transferência de Atribuições e Competências para as Autarquias Locais — Lei n.º 159/99 de 14 de Setembro;

Quadro de competências, assim como o regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, na redacção que lhe foi dada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro;

Procedimento Administrativo: Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de Novembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 6/96 de 31 de Janeiro, pelo Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de Janeiro e pela Lei n.º 30/2008 de 10 de Julho;

Recursos Humanos: Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro (LVCR), adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de Setembro, Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro (RCTFP), Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas, Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro, Decreto-Lei n.º 89/2009 de 9 de Abril, Decreto-Lei n.º 91/2009 de 9 de Abril;

SIADAP — Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro e o Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de Setembro;

Regulamento dos Serviços Municipais e Organigrama e Decreto-Lei n.º 305/2009 de 23 de Outubro.

9.2 — Avaliação psicológica — A avaliação psicológica 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 avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.3 — Entrevista profissional de selecção — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.4 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro:

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

Em que: VF = Valoração Final PC = Prova Escrita de Conhecimentos EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

9.5 — Excepto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em mobilidade especial) tenham sido detentores da categoria bem como das funções acima descritas, os métodos de selecção a utilizar são os previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro:

Avaliação curricular (AC) — método obrigatório
Entrevista de avaliação de competências (EAC) — método obrigatório
Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — método complementar

9.5.1 — Avaliação curricular — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso

profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação e desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/04$$

Sendo HL = Habilitações literárias FP = Formação profissional EP = Experiência profissional AD = Avaliação do desempenho

9.5.2 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A entrevista de avaliação de competências deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações especiais e vivenciadas pelo candidato, sendo avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.5.3 — Entrevista profissional de selecção — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistado e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, avaliada segundo os níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

9.6 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro:

$$VF = 30\%AC + 40\%EAC + 30\%EPS$$

Em que: VF = Valoração Final AC = Avaliação Curricular EAC = Entrevista Avaliação de Competências EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

10 — Nos termos do n.º 2 do artigo 6 da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e para os efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, quando o número de candidatos for igual ou superior a dez vezes o número de postos de trabalho em concurso, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção referidos no ponto 9, a entidade empregadora pública utilizará, como único método de selecção obrigatório, a prova escrita de conhecimentos, sendo a sua ponderação de 100%.

11 — Dada a urgência de preenchimento dos postos de trabalho (para não comprometer o cumprimento do plano de intervenções da Divisão de Espaços Verdes e Ambiente), os métodos de selecção deverão ser aplicados de forma faseada, revestindo os referidos métodos carácter eliminatório, para os candidatos que, em cada um deles, tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

12 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do procedimento concursal.

13 — Composição do júri:

Presidente: Arq. Rafael Maia de Matos Domingos, Chefe de Divisão de Espaços Verdes e Ambiente;

Vogais efectivos: Eng.ª Cláudia Roussado Martins dos Santos e Dr.ª Maria Elizabeth Pires Gonçalves Capela Charana, Técnicas Superiores;

Vogais suplentes: Virgília Maria Antunes Ferreira Dias, Assistente Técnica e Fernando Manuel Lima Fernandes, Encarregado Geral.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

14 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

As alegações a proferir devem ser feitas através do formulário tipo aprovado, pelo Despacho n.º 11321/2009, publicado no *Diário da República* n.º 89, 2.ª série, de 8 de Maio, disponível no site deste Município.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da

Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º acima mencionado.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar, é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal do Entroncamento, e disponibilizada na sua página electrónica.

17 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República* e no site do Município (www.cm-entroncamento.pt) e afixada no Átrio dos Paços do Município.

18 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

19 — Posicionamento Remuneratório: o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, e terá lugar imediatamente após o termo do Procedimento Concursal, sendo o mesmo efectuado nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, e observando as injunções do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010 de 31 de Dezembro.

20 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

22 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2008 de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicado integralmente na Bolsa de Emprego Pública (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página electrónica desta Câmara Municipal (www.cm-entroncamento.pt) por extracto, num jornal de expansão nacional, num prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data.

16 de Março de 2011. — O Presidente da Câmara Municipal, *Jaime Manuel Gonçalves Ramos*.

304469721

MUNICÍPIO DE ESTREMOZ

Aviso n.º 7424/2011

Lúis Filipe Pereira Mourinha, Presidente da Câmara Municipal de Estremoz, torna público que a Câmara Municipal de Estremoz deliberou, na reunião ordinária de 19 de Janeiro de 2011, aprovar e remeter à Assembleia Municipal de Estremoz, a proposta de alteração simplificada do Plano Director de Estremoz, ratificado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º 122/95, de 3 de Novembro, ao abrigo do n.º 1 do artigo 97.º-B do Decreto-Lei n.º 380/99, de 22 de Setembro, na redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 46/2009 de 20 de Fevereiro, Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial (RJIT).

A alteração simplificada do PDM de Estremoz teve parecer favorável da Comissão de Coordenação Desenvolvimento Regional do Alentejo, nos termos do artigo 78.º do RJIT.

Mais se torna público que a Assembleia Municipal de Estremoz aprovou, na sessão ordinária de 25 de Fevereiro de 2011, a referida alteração simplificada do Plano Director Municipal de Estremoz, em conformidade com o disposto no artigo n.º 1 do artigo 79.º diploma supracitado.

A alteração simplificada incide na área abrangida pela refuncionalização da zona envolvente à antiga Estação Ferroviária, classificada no PDM em vigor como servidão administrativa à estação e vias ferroviárias, passando a referida área a integrar a categoria de “Espaço Urbano”, conforme planta anexa ao presente aviso. Assim, atendendo ao disposto no n.º 2 do artigo 97.º-B do RJIT, para a área em questão passam a ser aplicadas as normas em vigor para a categoria “Espaços Urbanos”, nos termos dos artigos 52.º e 53.º do Regulamento do Plano Director Municipal de Estremoz.

Estremoz, 17 de Março de 2011 — O Presidente da Câmara, *Lúis Filipe Pereira Mourinha*.