termos previstos no n.º 4 do referido artigo 27.º, ou seja, por decisão da entidade competente ou a pedido do substituto.

4 de julho de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Emílio Augusto Ferreira Torrão.*

309710461

MUNICÍPIO DA NAZARÉ

Regulamento n.º 771/2016

Torna-se público que a Câmara Municipal da Nazaré deliberou, na sua reunião de 8 de julho de 2016, submeter a período de consulta pública, pelo prazo de 30 dias úteis, o Regulamento do Banco Local de Voluntariado do Concelho da Nazaré, nos termos do estatuído no artigo 101.º do Novo Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

O prazo da consulta pública é contado da data da publicação do respetivo Aviso na 2.ª série do *Diário da República.*

O texto está disponível para ser consultado no Gabinete de Planeamento e Análise da Intervenção Social da Câmara Municipal, durante as horas normais de expediente (das 09.00H às 12.30 e das 14.00H às 16.00H), e no Portal do Município, em www.cm-nazare.pt.

Qualquer interessado pode apresentar, durante o período de consulta pública, por escrito, sugestões sobre quaisquer questões que possam ser consideradas relevantes no âmbito do presente procedimento, conforme disposto no n.º 2 do citado artigo 101.º do Novo Código do Procedimento Administrativo, endereçados ao Presidente da Câmara Municipal da Nazaré, para a morada: Av. Vieira Guimarães, n.º 54, 2450-112 Nazaré, entregues no Gabinete de Relações Públicas da autarquia, na mesma morada, através do fax 262 550 019 ou ainda através do e-mail geral@cm-nazare.pt.

12 de julho de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal da Nazaré, *Walter Manuel Cavaleiro Chicharro*.

309730485

MUNICÍPIO DE PALMELA

Aviso n.º 9517/2016

Procedimento concursal comum com vista à constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de postos de trabalho do Mapa de Pessoal.

1 — Publica-se a abertura do presente procedimento concursal comum, na sequência das deliberações tomadas em reuniões de Câmara, realizadas em 13 de janeiro e 30 de junho de 2016, e do despacho proferido pela Sr.ª Vereadora Adília Candeias, em 01 de julho de 2016, no exercício da competência que lhe foi delegada pelo Presidente da Câmara, por Despacho n.º 16/2016, datado de 06 de abril, de acordo com o disposto nos artigos 30.º, n.os 1 a 4, e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea *a*) do artigo 3.º e 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 06 de abril, pelo prazo de quinze dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* com vista à admissão em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento dos postos de trabalho correspondentes à carreira, categoria a seguir referida:

1.1 — Assistente Operacional (área funcional de Cantoneiro de Limpeza/Arruamentos e Cabouqueiro) — 3 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: é válido para os postos de trabalho indicados e para os efeitos previstos nos n.os 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, tendo por reporte a deliberação tomada em reunião de Câmara realizada em 30 de junho de 2016.

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 4, nos termos do artigo 35.º, n.º 1, da LTFP, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados nos artigos 17.º e 86.º, n.º 1, alínea *a*), da LTFP, a seguir referidos:

3.2 — Candidaturas condicionais: Na previsibilidade de não ser viável o preenchimento dos postos de trabalho por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, são admitidas candidaturas de indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto, e sem relação jurídica de emprego público, os quais, não obstante possam vir a obter melhores resultados nos métodos de seleção, só poderão vir a ocupar os postos de trabalho caso os mesmos não sejam preenchidos por candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade legal para o pessoal em situação de requalificação.

3.3 — Requisitos gerais:

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

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.4 — Requisitos especiais: Escolaridade obrigatória nos termos dos artigos 12.º, n.º 1, e 13.º, n.º 1, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, a 4.ª classe para as/os nascidas/os até 31 de dezembro de 1966, o 6.º ano de escolaridade para as/os nascidas/os a partir de 01 de janeiro de 1967 inclusive, e sendo nos termos dos artigos 6.º e 63.º da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema de Ensino), o 9.º ano de escolaridade para as/os matriculadas/os no primeiro ano do ensino básico a partir do ano letivo de 1987/1988, e o 12.º ano de escolaridade, ou nível de escolaridade inferior desde que tenham estado a frequentar estabelecimento de ensino até completarem 18 anos de idade, para as/os alunas/os que no ano letivo de 2009-2010 se encontrassem matriculadas/os no 1.º ou 2.º ciclo ou no 7.º ano de escolaridade, nos termos da Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto.

4 — Não podem ser admitidas/os candidatas/os cumulativamente integradas/os na carreira, titulares da categoria e que executem 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.

5 — As candidaturas devem ser formalizadas e acompanhadas da documentação, sob pena de exclusão relativamente aos pontos n.os 5.1., 5.2. e 5.3., nos seguintes termos:

5.1 — Impresso próprio (DRHO-F-074) de utilização obrigatória, disponível através do sítio www.cm-palmela.pt (Balcão Virtual > Formulários > Recursos Humanos > Candidatura a procedimento concursal) ou a fornecer pela Divisão de Recursos Humanos, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Palmela, entregue pessoalmente naquela Divisão, sita na Rua Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 39-A, 1.º andar, 2950-204 Palmela, ou enviado pelo correio, com aviso de receção.

5.2 — Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado.

5.3 — Declaração atualizada emitida pelo respetivo serviço de administração pública indicando a relação jurídica de emprego público, as funções efetivamente exercidas, a posição e nível remuneratórios detidos, bem como a avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos.

5.4 — *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos, seminários, simpósios, encontros, jornadas, fóruns, estágios, e experiência profissional devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados em sede de avaliação curricular, quando aplicável.

É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos às/aos trabalhadoras/es da Câmara Municipal de Palmela, sempre que as/os mesmas/os tenham solicitado o seu arquivo no respetivo processo individual.

6 — Métodos de seleção aplicáveis ao procedimento:

6.1 — Métodos de seleção aplicáveis às/aos candidatas/os em situação de requalificação, que exerceram, por último, funções idênticas às do posto de trabalho no âmbito do presente concurso e candidatas/os detentoras/es de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que se encontrem a exercer tais funções.

Avaliação curricular — ponderação 50 %;
Entrevista de avaliação de competências — ponderação 50 %;
Exame médico.

Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um dos dois primeiros métodos ou que obtenham a menção de não apto no exame médico, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal.

6.1.1 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação das/os candidatas/os, designadamente a habilitação académica ou profissional,

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

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

AC = Avaliação Curricular; HL = Habilitações Literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional e AD = Avaliação de Desempenho.

6.1.2 — A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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.

6.1.3 — O exame médico, visando avaliar o estado clínico das/os candidatas/os exigido para o exercício da função, será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

6.1.4 — Valoração final: A valoração final (VF), e o consequente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, à exceção do exame médico, considerando-se não aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, ou obtenham a menção de não apto no exame médico:

$$VF = AC\ (50\ \%) + EAC\ (50\ \%)$$

em que:

VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP as/os candidatas/os referidas/os no ponto 6.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de seleção. Para tal, deverão assinalar no respetivo requerimento que declaram afastar os métodos de seleção ali referidos e optam pelos métodos de provas de conhecimentos e avaliação psicológica, aplicáveis às/aos demais candidatas/os.

6.2 — Métodos de seleção aplicáveis às/aos demais candidatas/os:

Prova de conhecimentos — ponderação 70 %;
Avaliação psicológica — ponderação 30 %;
Exame médico.

Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório de per si para as/os candidatas/os que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um dos dois primeiros métodos ou que obtenham a menção de não apto no exame médico, ficando assim excluídas/os do procedimento concursal.

6.2.1 — A prova de conhecimentos gerais e específicos (PC), revestirá a natureza de prova prática, com a duração máxima de 30 minutos, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará, no todo ou em parte, sobre os seguintes aspetos:

Recolha de contentor de 800 litros, com o apoio do carro de recolha mecânica. A simulação consiste em subida para o carro de recolha, preparar o contentor, colocar o contentor nos ganchos da viatura, acionar os meios mecânicos de elevação, despejo do contentor, e colocação do contentor no local inicial, incluindo fecho de tampa, colocação de suporte e travamento de rodas;

Execução de corte de ervas, com apoio de roçadora, incluindo a utilização de Equipamento de Proteção Individual;

Limpeza de bermas e valetas de vias municipais, numa extensão de 5 metros;

Execução de pequeno trabalho de abertura e tapamento de vala para instalação de conduta de água;

Identificação e utilização de ferramentas e materiais;

Conhecimentos gerais sobre sinalização de obras em estrada;

Noções de segurança e higiene no trabalho e equipamento de proteção individual.

6.2.2 — A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais das/os candidatas/os 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 será valorada da seguinte forma:

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

Na última fase do método, para as/os candidatas/os que o tenham completado, através de 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 — O exame médico, visando avaliar o estado clínico dos/as candidatos/as exigido para o exercício da função, será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto.

6.2.4 — Valoração final: A valoração final (VF), e o consequente ordenamento das/os candidatas/os derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovadas/os, as/os candidatas/os que não compareçam a um dos métodos de seleção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$VF = PC\ (70\ \%) + AP\ (30\ \%)$$

em que:

VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica.

7 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, por forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, nomeadamente quando o recrutamento seja urgente ou tenham sido admitidas/os 100 ou mais candidatas/os, os métodos de seleção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

7.1 — Aplicação na primeira fase do primeiro método de seleção obrigatório à totalidade das/os candidatas/os admitidas/os.

7.2 — Aplicação numa segunda fase do segundo método de seleção obrigatório apenas a parte das/os candidatas/os aprovadas/os no método anterior, sendo as/os mesmas/os convocadas/os por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico — funcional, até satisfação das necessidades.

7.3 — Não aplicabilidade do segundo método de seleção obrigatório às/aos demais candidatas/os que se consideram para todos os efeitos excluídas/os do procedimento concursal, quando as/os candidatas/os aprovadas/os nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura do procedimento.

8 — Constituição do júri:

Presidente do júri — Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro, Chefe da Divisão de Recursos Humanos;

Vogais efetivos — Cristina Custódia dos Reis Rodrigues, Chefe da Divisão de Conservação e Logística, e Rui Jorge Carromeu Silva, Técnico Superior;

Vogais suplentes — Ana Cristina Monteiro Moreira, Técnica Superior, e João Manuel Gaboleiro Romão, Coordenador Técnico da Secção de Recrutamento e Remunerações.

A Presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela primeira vogal efetiva.

9 — 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 às/aos candidatas/os sempre que solicitado, por escrito.

10 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 22, os critérios de desempate a adotar são os constantes do 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.

Esgotados os critérios de desempate previstos no referido artigo 35.º serão aplicados os seguintes critérios: Proximidade da área de residência da/o candidata/o com o local de trabalho, candidata/o habilitada/o para condução de veículos ligeiros.

11 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página eletrónica.

12 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão afixadas na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação da sua publicitação.

13 — As/os candidatas/os admitidas/os serão convocadas/os para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.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 por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de seleção.

14 — As/os candidatas/os excluídas/os serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, notificadas/os para a realização de audiência das/os interessadas/os nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

15 — O local de trabalho será na área do Município.

16 — O posicionamento remuneratório:

De acordo com as regras constantes do n.º 7 do artigo 38.º da LTFP, conjugado com a alínea *b*) do n.º 1 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, cuja vigência foi mantida para 2016 pelo n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, que aprova a Lei do Orçamento de Estado para 2016, o posicionamento de referência das/os candidatas/os a recrutar será a 1.ª posição do nível 1 da estrutura remuneratória da carreira de Assistente Operacional, de acordo com o anexo III do artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, e com a Tabela Remuneratória Única dos trabalhadoras/es que exercem funções públicas, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, que em 2016, de acordo com Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, corresponde a 530,00 euros.

17 — Os postos de trabalho a prover destinam-se aos seguintes serviços: Divisão de Águas e Resíduos Sólidos Urbanos; Divisão de Conservação e Logística e Divisão de Espaço Público.

18 — Fundamentação legal: Designadamente as regras constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro e Lei do Orçamento de Estado para 2016 — Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março,

19 — As falsas declarações prestadas pelas/os concorrentes serão punidas nos termos da Lei.

20 — Conteúdo funcional dos postos de trabalho:

Realizar a varredura manual de arruamentos e outros espaços públicos exteriores;

Executar a monda química, erradicando as espécies vegetais infestantes e proceder ao corte de ervas com apoio de roçadora

Realizar a recolha de resíduos sólidos urbanos e monos com apoio de meios mecânicos;

Colaborar nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

Auxiliar a execução de cargas e descargas de material e equipamentos;

Proceder à limpeza, conservação e arrumação das instalações, equipamentos, máquinas e materiais em geral, garantindo as condições adequadas para sua utilização;

Garantir a beneficiação, manutenção e conservação de toda a rede viária municipal, nomeadamente estradas e caminhos;

Garantir a limpeza, manutenção e conservação de troços de estrada, realizando pequenas reparações e desimpedindo acessos;

Assegurar a conservação de estradas de terra batida ou asfaltadas;

Cortar árvores e outra vegetação, existentes junto às bermas;

Limpar valetas, compor bermas e desobstruir aquedutos, mantendo em boas condições o escoamento das águas;

Assegurar e/ou executar a conservação e manutenção dos sistemas viários necessários (muros de suporte, aquedutos, taludes e outros);

Assegurar e/ou executar a conservação dos sistemas e equipamentos de proteção e segurança rodoviária (iluminação de passadeira, guardas de proteção metálicas e pilaretes);

Realizar as ações de conservação e manutenção dos sistemas de abastecimento de águas e de drenagem de águas residuais, assegurando a manutenção corretiva e preventiva das redes, condutos e equipamentos;

Executar tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo caboucos e fazendo a remoção dos resíduos;

Assegurar a extração de blocos de granito, mármores, xistos ou outra rocha;

Soltar, manualmente ou por meio de cunhas, guilhos ou marretas, pequenas pedras;

Apoiar e colaborar na execução de infraestruturas realizadas por outras áreas operacionais da autarquia, nomeadamente canalizadores e pedreiros;

Realizar a abertura, enchimento e compactação de pequenas valas e fundações;

Realizar cortes de betuminoso;

Efetuar roços no sentido vertical e horizontal, utilizando maceta, escopros e picão;

Preparar argamassa a aplicar para o assentamento de pavimentos e de revestimentos;

Preparar betões para execução de elementos estruturais;

Assentar manilhas e tubagem diversa e rematar as juntas com argamassa adequada;

Efetuar a limpeza e remoção de resíduos derivados da execução da tarefa;

Assegurar a autocondução de viatura, desde que habilitado para o efeito;

Zelar pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção e vestuário de trabalho apropriados, e adotando as normas de higiene e segurança aplicáveis ao setor.

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

22 — Nos termos da alínea *d*) n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final das/os candidatas/os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com prioridade para o pessoal colocado em situação de requalificação.

23 — Sem prejuízo daquela preferência legal, nos termos do n.º 1 do artigo 1.º e n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um posto de trabalho para candidatas/os portadores deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal as/os candidatas/os 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 artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal competirá ao Júri verificar a capacidade das/os candidatas/os com deficiência exercerem a função de acordo com o descritivo funcional constante no presente aviso.

24 — Para 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 atual redação e nos termos dos n.os 2 e 3 do artigo 37.º da LTFP, declara-se que não existem reservas de recrutamento internas constituídas no âmbito de procedimentos concursais anteriormente desencadeados. Após consulta à Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, enquanto Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), esta informou, em 16 de junho de 2016, não existirem reservas de candidatas/os com perfil adequado, uma vez que ainda não foi desencadeado qualquer procedimento destinado à constituição de reservas de recrutamento.

Por seu turno, nos termos do Despacho n.º 2256/2014, de 10 de julho, proferido pelo então Secretário de Estado da Administração Pública, as autarquias locais encontram-se dispensadas de proceder à execução do procedimento prévio de recrutamento de pessoal em sistema de qualificação, previsto na Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, através de consulta à Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA.

5 de julho de 2016. — A Chefe da Divisão de Recursos Humanos, *Joana Isabel Monteiro*.

309746401

MUNICÍPIO DE PENICHE

Aviso n.º 9518/2016

Alteração ao Regulamento do Plano Diretor Municipal de Peniche

António José Ferreira Sousa Correia Santos, presidente da Câmara Municipal de Peniche, no uso da competência que lhe é conferia pela alínea *t*) do n.º 1 do artigo 35.º, do Anexo I, da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, torna público que a Assembleia Municipal de Peniche, na sua reunião ordinária de 29 de abril de 2016, aprovou por unanimidade a alteração do Regulamento do Plano Diretor Municipal de Peniche, mediante proposta da Câmara Municipal aprovada em 7 de março de 2016, nos termos do disposto na alínea *f*) do n.º 4 do