

avaliações em referência, ou indicações que não foi avaliado naquele período, por motivos que não lhe são imputáveis.

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

11 — O prazo para a apresentação das candidaturas é, de acordo com o estipulado no artigo 26.º da Portaria, de 10 dias úteis contados da data da publicação deste aviso no *Diário da República*.

12 — Métodos de Seleção:

12.1 — Métodos de Seleção: Nos termos do n.º 1 e 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar serão a prova de conhecimentos ou a avaliação curricular, conforme o definido no n.º 3, 4 e 5.º do referido artigo. Para além deste método, é utilizado o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção.

12.2 — Prova de Conhecimentos (PC) assumirá a forma escrita e em suporte de papel fornecido, de natureza teórica e de realização individual, visando avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas do candidato necessário ao exercício da função. A prova terá a duração de 60 minutos, sendo constituída por questões relacionadas com a seguinte legislação:

Lei n.º 46/2013, de 4 de julho; Lei n.º 69/2014, de 29 de agosto; Decreto-Lei n.º 116/98, de 5 de maio; Decreto-Lei n.º 314/2003, de 17 de dezembro; Decreto-Lei n.º 313/2003, de 17 de dezembro; Decreto-Lei n.º 207/2008, de 23 de outubro; Decreto-Lei n.º 255/2009, de 24 de setembro; Decreto-Lei n.º 315/2009, de 29 de outubro; Decreto-Lei n.º 81/2013, de 14 de junho; Decreto-Lei n.º 260/2012, de 12 de dezembro; Portaria n.º 1427/2001, de 15 de dezembro; Portaria n.º 421/2004, de 24 de abril; Portaria n.º 422/2004, de 24 de abril; Portaria n.º 585/2004, de 29 de maio; Portaria n.º 264/2013, de 16 de agosto; Portaria n.º 1421/2006, de 21 de dezembro; Portaria 1421/2008, de 10 de outubro; Regulamento (CE) n.º 852/2004, de 29 de abril; Regulamento (CE) n.º 853/2004, de 29 de abril; Regulamento (CE) n.º 2073/2005, de 5 de dezembro; Regulamento (CE) 1069/2009, de 21 de outubro.

sendo valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A ponderação para a valoração final da prova de conhecimentos é de 70 % de acordo com o disposto no n.º 2 e 4 do artigo 6.º da Portaria.

12.3 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica exigida, a formação profissional dos últimos três anos, a experiência profissional relacionada com as funções inerentes ao posto de trabalho e a avaliação de desempenho dos últimos três anos inerentes ao posto de trabalho a que se candidata. 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 ponderada das classificações dos elementos a avaliar, em conformidade com a seguinte fórmula:

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

A ponderação para a valoração final da avaliação curricular é de 70 % de acordo com o disposto no n.º 2 e 4 do artigo 6.º da Portaria.

12.4 — Entrevista profissional de seleção (EPS) — visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção é 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.

A ponderação para a valoração final (VF) da entrevista profissional de seleção é de 30 %

12.5 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, de acordo com o disposto no n.º 12 do artigo 18.º da Portaria.

12.6 — A valoração final expressa-se numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos, bem como nas fases que o comportem e na classificação final.

A valoração final obtém-se através da aplicação das ponderações definidas para os métodos de seleção utilizados, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%) \text{ ou} \\ VF = (AC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

13 — Composição e identificação do júri:

Presidente: Luís Miguel Santinho Campos Guerra, Diretor do Departamento;

1.º Vogal efetivo: Catarina da Conceição Gomes Salvado e Matos, Técnica Superior que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal efetivo: Carlos Eduardo da Silva Morbey, Técnico Superior;

1.º Vogal Suplente: Maria Helena Soeiro Magno, Técnica Superior;

2.º Vogal Suplente: Emília da Conceição Garrido Martins, Técnico Superior.

14 — Sempre que solicitadas serão facultadas aos candidatos as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final.

15 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no placard da C.M.C. e disponibilizada na página eletrónica.

16 — Lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nos placards da C.M.C., disponibilizada na página eletrónica da C.M.C. e enviada aos candidatos, no prazo de cinco dias úteis, após a conclusão da aplicação de todos os métodos de seleção, por e-mail com recibo de entrega da notificação ou por ofício registado.

17 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria, o presente aviso será publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral, na bolsa de emprego público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), disponível para consulta no 1.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª série do *Diário da República*, na página eletrónica da C.M.C., por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República* e no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*, por extrato em jornal de expansão nacional.

19 — Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se-á pelas disposições contidas na Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 83 A/2009, de 22 de janeiro com as alterações introduzidas pela Portaria 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 e Decreto-Lei n.º 4/2005, de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo).

3 de novembro de 2015. — A Vereadora (no uso das competências delegadas conforme Despacho n.º 19/2015, de 11 de maio), *Paula Gomes da Silva*.

309145373

## MUNICÍPIO DE CELORICO DA BEIRA

### Aviso n.º 14305/2015

Em cumprimento do disposto no artigo 4.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz-se público que, por Despacho da Caixa Geral de Aposentações, de 04/09/2015, foi desligada do serviço para efeitos de aposentação a trabalhadora Maria de Lurdes de Jesus Plácido — Assistente Operacional, com efeitos a 1 de outubro de 2015.

9 de novembro de 2015. — O Presidente da Câmara, *José Francisco Gomes Monteiro*.

309103966

## MUNICÍPIO DO CRATO

### Aviso n.º 14306/2015

**Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município do Crato, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.**

1 — Para os efeitos do disposto no 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 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, torna-se público que, de acordo com o despacho do senhor Presidente da Câmara de 20 de novembro de 2015, proferido no seguimento da deliberação tomada em sessão da Assembleia Municipal de 16/11/2015, mediante proposta da Câmara Municipal do Crato aprovada em 04/11/2015, 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 de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, pelo período de 1 ano, renovável até ao máximo de 3 anos.

2 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA, na qualidade de Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), a mesma informou não ter, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, tendo declarado a inexistência de candidatos com o perfil adequado ao posto de trabalho a preencher.

3 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014 “As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas — INA no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

4 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

5 — Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

Desempenha sob orientação do coordenador técnico funções de natureza executiva enquadradas com instruções gerais e procedimentos bem definidos com um certo grau de complexidade, relativas a uma ou mais áreas de atividade administrativa, designadamente gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente. Executa predominantemente as seguintes tarefas: recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e de operações contabilísticas; assegura o exercício das funções de tesoureiro quando para tal designado; organiza e mantém atualizados os processos relativos à situação do pessoal docente designadamente o processamento de vencimentos e registos de assiduidade; organiza e mantém atualizado o inventário patrimonial, bem como adota medidas que visem a conservação das instalações do material e dos equipamentos; desenvolve os procedimentos de aquisição de material e de equipamentos necessários ao funcionamento das diversas áreas de atividade da escola; assegura o tratamento e divulgação da informação entre os vários órgãos da escola e entre estes e a comunidade escolar e demais entidades; organiza e mantém atualizados os processos relativos à gestão de alunos; providencia o atendimento e a informação a alunos, encarregados de educação, pessoal docente e não docente e outros utentes da escola; prepara, apoia e secretaria reuniões do órgão executivo da escola ou do agrupamento de escolas, ou outros órgãos e elabora as respetivas atas se necessário; executa tarefas que, no âmbito das suas atribuições sejam superiormente determinadas; contribui para a boa imagem do Município, executando com zelo, eficácia e eficiência, as tarefas que lhe sejam superiormente determinadas no âmbito das suas atribuições e dos princípios éticos e deontológicos do funcionalismo público.

6 — Local de trabalho: Instalações da Escola EBI/JI Prof.ª Ana Maria Ferreira Gordo, no Crato, sem prejuízo de eventuais deslocações inerentes ao exercício das suas funções.

7 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

8 — Posicionamento remuneratório: Considerando o preceituado no artigo 38.º da LTFP, o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação, imediatamente após o termo do procedimento concursal, com as restrições previstas no artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015), tendo como remuneração de referência a 1.ª posição remuneratória da categoria.

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Os requisitos gerais de admissão são os previstos no artigo 17.º da LTFP:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

9.2 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se refere o ponto anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no formulário de candidatura, no local próprio para o efeito, que reúnem todos os requisitos de admissão exigidos.

9.3 — Nível habilitacional exigido: Os candidatos deverão ser titulares do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado. Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

10 — Em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, conjugado com o artigo 48.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015), o recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido.

11 — De conformidade com as deliberações da Câmara Municipal de 04/11/2015 e da Assembleia Municipal de 16/11/2015, tendo em conta os princípios da racionalização e da eficiência que devem presidir à atividade Municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no ponto anterior, poderá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, ao abrigo e nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP e n.º 2 do artigo 64.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

13 — Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

13.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

13.2 — Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante o preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória, devidamente preenchido e assinado, disponível no Setor de Recursos Humanos e na página eletrónica deste Município ([www.cm-crato.pt](http://www.cm-crato.pt)), e entregues pessoalmente ou remetidas pelo correio, registado com aviso de receção, para Município do Crato, Praça do Município, 7430-999 Crato. Não é possível a apresentação de documentos e candidaturas através de via eletrónica.

13.3 — A candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exercem, bem como as que exerceram, com indicação dos respetivos períodos de duração e as atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação das ações de formação realizadas, respetiva duração e datas.

b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

c) Comprovativos de todas as ações de formação frequentadas e relacionadas com a caracterização do posto de trabalho a ocupar;

d) Para candidatos detentores de vínculo de emprego público: declaração devidamente atualizada emitida pelo órgão ou serviço a que o candidato pertence, da qual conste a modalidade do vínculo de emprego público de que é titular, a carreira e a categoria, a posição remuneratória em que se encontra nessa data, bem como a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o respetivo mapa de pessoal aprovado e a avaliação de desempenho respeitante ao último período objeto de avaliação, não superior a 3 anos.

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

14 — Acesso às atas: Os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, desde que o solicitem.

15 — Métodos de seleção: Nos termos do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP, conjugado com a alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º e artigo 7.º, n.º 1, alínea a), da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, os métodos de seleção a utilizar no presente recrutamento são os seguintes:

Métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Método de seleção complementar: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

15.1 — A 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 a avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho obtida, sendo valorada nos termos do n.º 4, do artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

15.2 — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo valorada nos termos do n.º 5, do artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

15.3 — A entrevista profissional de seleção 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo valorada nos termos do n.º 6 e 7, artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

15.4 — Excecionalmente, e, designadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de seleção acima referidos, utilizar-se-á a faculdade conferida nos termos das alíneas a), b) e c) do n.º 1, do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, na sua atual redação, de conformidade com o despacho do senhor Presidente da Câmara, datado de 20 de novembro de 2015.

15.5 — A valoração dos métodos anteriormente referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método.

16 — Ordenação final: A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será 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, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

16.1 — Os métodos de seleção serão aplicados pela ordem indicada, constituindo motivo de exclusão a não comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção e a obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um deles, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

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

16.3 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

17 — Composição do júri:

Presidente: Ana Rosa da Conceição Gonçalves Carita, Técnica Superior do Município do Crato, responsável pelo Setor de Educação.

Vogais efetivos: Joaquim da Luz Bento Caldeira, Coordenador Técnico do Setor de Educação do Município do Crato, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Maria José Esteves Gomes da Costa, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município do Crato.

Vogais suplentes: Maria da Conceição Farinha Relvas Carpinteiro, Técnica Superior do Município do Crato e Cristina Isabel Passeiro Heitor Charneco, Assistente Técnica do Município do Crato.

18 — Exclusão e notificação dos candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1, do artigo 30.º, 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 Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, para realização da audiência aos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos do artigo 32.º e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º, da mesma Portaria.

20 — Publicidade dos resultados: Nos termos do artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no Setor de Recursos Humanos do Município do Crato e disponibilizada na sua página eletrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra citada.

21 — Quotas de emprego: De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos procedimentos concursais em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

21.1 — Os candidatos com deficiência, devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos métodos de seleção, nos termos do diploma supra referido, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo.

22 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”.

23 — Publicitação do procedimento: Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente aviso será publicitado integralmente na 2.ª série do *Diário da República*, na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação. Por extrato, a partir da data de publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município do Crato, no seguinte endereço: [www.cm-crato.pt](http://www.cm-crato.pt), e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

23 de novembro de 2015. — O Presidente da Câmara, *José Correia da Luz*.

309143818

## MUNICÍPIO DE ELVAS

### Aviso n.º 14307/2015

#### Alteração a operação de loteamento da Quinta Paraíso titulada pelo alvará n.º 1/99, emitido em 99/03/26 da Freguesia de Caia, São Pedro e Alcaçova, Concelho de Elvas

Engenheiro Manuel Joaquim Silva Valério, vice-presidente da Câmara Municipal de Elvas, torna público, em cumprimento do previsto no n.º 2 do artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 136/2014, de 9 de setembro, em conjugação com o n.º 2 do artigo 19.º do Regulamento Municipal de Urbanização e de Edificação e de acordo com a deliberação da Câmara, tomada em sua reunião de 28 de outubro de 2015, se irá proceder ao período de discussão pública do projeto de alteração à operação de loteamento do Olival do Pa-