

Libânia de Jesus Telo Rosa, na carreira/categoria de Técnico Superior, com a classificação de 16,00 valores;

Daniela Filipa Monteiro Ferradosa, na carreira/categoria de Técnico Superior, com a classificação de 16,80 valores;

Carina Alexandra Martins Figueiredo, na carreira/categoria de Técnico Superior, com a classificação de 14,20 valores;

Helena Sofia Pantaleão Lisboa, na carreira/categoria de Técnico Superior, com a classificação de 16,03 valores;

Marisa Susana Gomes Velho Rodrigues, na carreira/categoria de Técnico Superior, com a classificação de 16,03 valores;

Luís Filipe Rocha, carreira/categoria de Técnico de Informática Adjunto, com a classificação de 14,00 valores;

Em consequência dos referidos despachos, foram naquela data, formalmente assinadas as conclusões com sucesso daqueles períodos experimentais através de ato escrito averbado aos respetivos contratos, em conformidade com o disposto no n.º 5, do artigo 46.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

15 de outubro de 2018. — A Presidente da Câmara, *Dr.ª Berta Ferreira Milheiro Nunes*.

311728625

MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Aviso n.º 16424/2018

Abertura de procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento para o mapa de pessoal do Município de Almeirim, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional para o exercício da atividade de eletricista auto, para o Serviço de Oficinas do Município de Almeirim.

Torna-se público, nos termos dos artigos 30.º e 33.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (doravante designada por LTFP), e dos artigos 3.º n.º 1, alínea b), 19.º e 40.º n.º 4 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 no seguimento da deliberação da Câmara Municipal de 3 de setembro de 2018 e despacho do Presidente de Câmara Municipal de 24 de agosto de 2018 foi autorizada a abertura de procedimento concursal com vista à constituição de reservas de recrutamento, para o mapa de pessoal do município de Almeirim, na carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Oficinas e para a atividade de eletricista auto, que se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da presente publicação conforme ata do executivo camarário de 3 de setembro de 2018, o procedimento concursal referido supra.

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 06 de abril declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

2 — Na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP e Nota n.º 5/JP 2014) 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 de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. [...] Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento.”

3 — Consultada a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06/04, atribuição ora conferida ao INA, nos termos da alínea d), do n.º 2, do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29/02 foi prestada a seguinte informação em 10/09/2018 “A Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA) ainda não se encontra constituída na Comunidade Intermunicipal da Lezíria do Tejo”.

4 — Caracterização do posto de trabalho:

O posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para o Serviço de Oficinas/Eletricista auto, tem as funções enquadradas e inseridas na atividade daquele serviço, no Anexo I à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho para a carreira de assistente operacional, e as inseridas na atividade técnica daquele serviço, bem como as adequadas ao perfil de competências previstas no Regulamento de Organização dos Serviços Municipais quanto à Divisão em que se insere, nos termos do

artigo 18.º, sendo o nível de formação exigido o Grau de complexidade funcional 1.

Ocasionalmente, pode exercer outras funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas, por despachos ou por determinação superior, nos termos estabelecidos no artigo 81.º da LTFP, sendo exigida a escolaridade mínima obrigatória.

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificações profissionais adequadas e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

Para o referido posto de trabalho é exigida a formação profissional adequada ao exercício da atividade ou, na sua falta e em sua substituição, deverá ser feita prova de experiência profissional na referida atividade de eletricista auto, de pelo menos 2 anos.

5 — Âmbito do Recrutamento: O recrutamento para 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, em cumprimento do artigo 30.º n.º 3 da LTFP.

A prioridade do recrutamento é definida nos termos do artigo 30.º da LTFP e, sem prejuízo do cumprimento das regras previstas para efeitos de ocupação de posto de trabalho observadas nas disposições conjugadas do artigo 30.º, n.º 4, 5, 6 e 7 da LTFP com o artigo 37.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, por princípios de celeridade e de economia processual do recrutamento, se o posto não vier a ser ocupado por trabalhador com vínculo indeterminado, os candidatos aprovados e constantes da lista unitária de ordenação final são chamados para efeitos de recrutamento pela seguinte ordem: 1.º Candidatos em Situação de Requalificação; 2.º Candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida por tempo indeterminado; 3.º candidatos com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou candidatos sem vínculo de emprego público.

6 — Legislação aplicável: O presente procedimento reger-se-á pelas disposições contidas na LTFP, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01 e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7 — Prazo de validade: O aplicável para a constituição de reservas de recrutamento e para efeitos do previsto no n.º 4 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

8 — Local de trabalho: Para a área do concelho de Almeirim.

9 — Posicionamento Remuneratório: O posicionamento numa das posições remuneratórias da categoria será objeto de negociação entre os candidatos e a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 38.º da LTFP, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível remuneratório 1 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde a remuneração mensal base de € 580,00.

10 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas reúnam os seguintes requisitos:

Requisitos gerais — Os referidos no artigo 17.º da LTFP:

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

Os documentos comprovativos destes requisitos ficam temporariamente dispensados desde que os candidatos refiram, no formulário de candidatura, a respetiva situação.

11 — Habilitações literárias e formação: exige escolaridade mínima obrigatória, correspondente ao grau de complexidade 1 de acordo com o previsto no artigo 34.º da LTFP.

Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Os candidatos deverão ainda ser detentores de formação profissional adequada, ao exercício da função para a qual o procedimento é aberto, que no caso em concreto é de eletricista auto com formação técnica na área designada.

Outros requisitos específicos: o candidato deverá fazer prova de experiência profissional de pelo menos 2 anos na categoria/funções de eletricitista auto.

12 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem, no órgão ou serviço que publicita o procedimento concursal, posto de trabalho idêntico àquele para cuja ocupação se publicita o procedimento, excetuando os que se encontrem em mobilidade, conforme o disposto na alínea *l*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

13 — Formalização das candidaturas:

13.1 — Forma: As candidaturas devem ser formalizadas, em suporte de papel, mediante o correto preenchimento de formulário tipo (de utilização obrigatória) designado de “Formulário de Candidatura ao Procedimento Concursal” com a indicação da referência a que se candidata para efeitos de comunicação e troca de correspondência e notificações, disponível no serviço de recursos humanos desta autarquia e na página eletrónica da mesma, endereço www.cm-almeirim.pt e deverão ser remetidas pelo correio em carta registada com aviso de receção, dirigidas ao senhor Presidente da Câmara, para a sede da Câmara Municipal de Almeirim, na Rua 5 de Outubro, 2080-052 Almeirim, ou entregues pessoalmente no Serviço de Expediente do Município de Almeirim, das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 16h00 mediante a entrega de recibo, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas.

Não é admitido o envio de candidaturas por correio eletrónico.

14 — Os formulários de candidatura devem ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do Certificado de habilitações literárias (caso seja detentor de certificado de habilitações estrangeiro, deve entregar também o certificado de equivalência correspondente, emitido pelo Ministério da Educação de Portugal);

b) *Curriculum Vitae* detalhado e atualizado, devidamente datado e assinado e acompanhado de fotocópia dos documentos comprovativos das formações e da experiência profissional, declarados no *curriculum vitae*;

c) Certificado do Registo Criminal;

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

e) Para os candidatos em requalificação e para os que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que exerceram, por último, funções idênticas às publicitadas:

Fotocópia do certificado das habilitações literárias, sob pena de exclusão, em caso de não apresentação;

Curriculum vitae detalhado e atualizado, sob pena de exclusão se não apresentar, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras, sob pena de exclusão no caso de não indicação);

Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional, sob pena de exclusão no caso de não apresentação;

Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, sob pena de exclusão, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último.

Comprovativos das três últimas avaliações de desempenho que obteve, conforme alínea *d*) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria n.º 83-A/2009, sob pena de exclusão se não juntar;

f) Para os candidatos em situação de requalificação e com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que exerçam funções diferentes das publicitadas deverão apresentar, sob pena de exclusão:

Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

Declaração autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem que comprove, de maneira inequívoca, a relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com tempo de serviço, a carreira, categoria, área de atividade de que seja titular e a posição remuneratória que detém, sob pena de exclusão.

As candidaturas apresentadas fora do prazo e a falta de apresentação do formulário tipo ou a sua não assinatura determinam a exclusão do candidato.

14.1 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

14.2 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 — Métodos de seleção: Os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º n.º 1 e 2 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e artigo 6.º n.º 1, alínea *a*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril:

Prova de conhecimentos (PC) — método obrigatório

Avaliação psicológica (AP) — método obrigatório.

Estes 2 métodos de avaliação serão aplicados:

a) Aos candidatos que não se encontrem a executar as funções colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso, mas que não estejam a desempenhar essas funções;

b) Aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados;

c) Aos candidatos contratados a termo e aos candidatos/cidadãos em geral.

Por outro lado, para as situações de exceção, são aplicados os métodos de seleção;

Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório

Entrevista de avaliação de competências (EAC) — método obrigatório.

Para as seguintes situações:

a) Candidatos que já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso.

Assim, exceto se afastados por escrito, aos candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho cuja ocupação o procedimento é aberto, os métodos de seleção a utilizar são os previstos no artigo 6.º, n.º 1, alínea *a*) e 7.º n.º 1, alínea *a*) da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril.

A prova oral de conhecimentos (POC) tem uma ponderação de 45 %, será de natureza prática, com uma duração de 20 minutos, a qual versará sobre as funções pretendidas no presente procedimento concursal, devendo considerar-se os parâmetros de avaliação, tais como a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, a celeridade na execução e o grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Neste método é adotada a escala de valoração expressa de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Avaliação Psicológica (AP), tem 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. Cada fase intermédia do método será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, a valoração será expressa através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Método de avaliação/situações exceção

A avaliação curricular (AC), tem uma ponderação de 40 %, sendo este fator valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e 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 de desempenho obtida.

Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, tais como:

a) Habilitação Académica;

b) Formação Profissional;

c) Experiência Profissional;

d) Avaliação de Desempenho

Será valorada através da seguinte fórmula:

$$AC = 10 \%HA + 50 \%EP + 30 \%FP + 10 \%AD$$

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30 % visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, a ser realizado por técnicos de gestão de recursos humanos.

Os parâmetros a serem avaliados serão o dinamismo e a iniciativa, a responsabilidade e compromisso com o serviço, a postura na equipa de trabalho e o comportamento em situação de conflito.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores).

Método facultativo:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS), definida nos termos dos artigos 7.º n.º 1, alínea *a*) e 13.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com uma ponderação de 30 % e duração aproximada de 15 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, a motivação/interesse nas atividades a desenvolver no posto de trabalho, bem como a disponibilidade.

Os parâmetros a serem avaliados serão, a iniciativa, a disponibilidade, a motivação para o desempenho da função e a capacidade 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 classificação a atribuir a cada parâmetro resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados de 0 a 20 valores.

Os métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos.

Deste modo, a ordenação final dos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; candidatos que já estejam ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar; candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação tenham desempenhado a aquela atribuição, competência ou atividade ou seja, viessem exercendo as funções próprias da carreira ou categoria agora colocadas a concurso, será determinada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

CF — Classificação Final

AC — Avaliação Curricular

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

EPS — Entrevista Profissional de Seleção

A ordenação final dos candidatos que não se encontrem a executar as funções ora colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções; candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral, será determinada de acordo com a fórmula seguinte:

$$CF = 45 \%POC + 25 \%AP + 30 \%EPS$$

Em que:

CF — Classificação Final

POC — Prova Oral de Conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de Seleção

16 — Os critérios de avaliação e fatores de ponderação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula e grelha classificativa, constarão da 1.ª ata da reunião do júri do procedimento concursal, a realizar para o efeito de publicitação do presente procedimento de recrutamento, a qual poderá ser facultada aos candidatos sempre que solicitada, nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, bem como cada uma das fases que compoem, e é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos métodos obrigatórios e pela ordem constante na publicitação, quanto aos métodos facultativos, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção, de acordo com o artigo 18.º n.º 12 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

A falta de comparência dos candidatos, aos métodos de seleção para os quais são convocados determina a sua exclusão do procedimento concursal.

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro com a nova redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril e no n.º 1 do artigo 99.º do RCTFP aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, com atual redação na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a serem definidos em ata pelo júri do procedimento concursal, anterior à publicitação do aviso, sendo que no caso de ainda assim persistir a igualdade de classificação, será o mesmo decidido por votação do júri do procedimento concursal.

16.1 — A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento concursal, é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de zero a vinte valores, obtida pela média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos métodos de seleção.

17 — Os candidatos excluídos e a lista unitária de ordenação final antes da homologação, são notificados por comunicação eletrónica, conforme n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6-4, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

18 — Os candidatos admitidos são convocados por comunicação eletrónica, nos termos previstos no n.º 3, alínea *a*) do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, e sua posterior alteração, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

19 — Publicitação das listas:

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal e disponibilizadas na sua página eletrónica.

20.1 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em lugar visível e público no edifício dos Paços do Município e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo publicado na 2.ª série do *Diário da República* aviso sobre a sua publicitação, sendo os candidatos admitidos e excluídos notificados desta homologação.

Todas as notificações decorrentes da legislação quanto ao procedimento concursal serão efetuadas por comunicação eletrónica.

21 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Valdemar Canha Silva Cravina, Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Oficinas do Município de Almeirim;

1.º Vogal efetivo: Dominique Rosa Cardoso, Técnico Superior, a exercer funções no Serviço S.I.G. do Município de Almeirim;

2.º Vogal efetivo: Luis Filipe Inácio Lopes, Assistente Operacional, a exercer funções no Serviço de Oficinas;

1.º Vogal suplente: Helena Sofia Gomes Reis, Assistente Técnico, a exercer funções no Serviço de Recursos Humanos;

2.º Vogal suplente: Ana Maria Assis Lopes Beja, Técnico Superior, a exercer funções no Serviço de Recursos Humanos.

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efetivo.

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, o acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

23 — Dar-se-á cumprimento ao disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, em que o candidato com deficiência deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

22 de outubro de 2018. — O Presidente do Município, *Pedro Miguel César Ribeiro*.