

Aviso Integral

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho previstos e não ocupados na carreira geral e categoria de Técnico Superior (na área do Marketing e Design), para a constituição de relação de emprego na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Nos termos do disposto do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, na sequência da deliberação de aprovação do órgão executivo em reunião de 06 de junho de 2019 (Ata número doze), e por meu despacho de 06 de junho de 2019, no âmbito da competência própria, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação no Diário da República de extrato deste aviso, o procedimento concursal comum destinado ao recrutamento e celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal deste Município, para o desempenho de funções na categoria de Técnico Superior, da carreira geral de Técnico Superior que ora se indica: **Referência B: 2 (dois) Técnicos Superiores na área do Marketing e Design.**

1- Legislação aplicável: o presente procedimento rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, artigos 4.º, n.º 1 e 9.º, do Decreto - Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e na Portaria n.º 1553 -C/2008, de 31/12.

1.1. -Âmbito do recrutamento: trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público (cf. n.º 4 do artigo 30.º da LTFP). Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho objeto do presente procedimento concursal por trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de requalificação, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

1.2.-Nos termos da alínea b), do artigo 3º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de Janeiro, o procedimento concursal tem em vista a constituição de reserva de recrutamento, sempre que se verifiquem os pressupostos previstos no n.º 3 e 4 do artigo 30.º da referida portaria.

2- Caracterização dos postos de trabalho: 2 (dois) Técnicos Superiores na área do Marketing e Design para o serviço de assessoria integrado no Gabinete de Marketing e Design, para desempenhar as funções constantes do anexo à Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, referido no n.º 2 do artigo 88.º daquele diploma legal, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional, na carreira e categoria de Técnico Superior ao qual competirá, para além das funções atribuídas aos técnicos superiores, na área do Marketing e Design: o desenvolvimento de projetos com diversos graus de complexidade na área de design, produção gráfica, comunicação/marketing e gestão de contas, designadamente:

desenvolvimento de trabalhos de comunicação above e below the line; a criação e gestão de projetos web, de design corporativo e de design editorial; o desenvolvimento de campanhas publicitárias; participação na definição, execução e controlo da qualidade gráfica; a promoção e dinamização do Município; o planeamento e coordenação de eventos; o desenvolvimento e implementação da estratégia de promoção e comunicação; assessoria interna de comunicação; a materialização e operacionalização de parcerias; a colaboração no desenvolvimento de estratégias de marketing para a promoção de produtos locais; exercer as demais funções que lhe forem confiadas \e resultarem do normal desempenho das suas tarefas, bem como outras funções não especificadas.

2.1.- A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas que lhe sejam afins funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação adequada, nos termos do artigo 81.º da Lei Geral do trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

3 - Local de Trabalho: o local de prestação de trabalho situa-se na área territorial do Município de Belmonte.

4- Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação dos postos de trabalho referidos (dois postos de trabalho) e para constituição de reservas de recrutamento interna, ou seja, para os efeitos do previsto nos n. os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

5- Requisitos de admissão:

5.1.- Requisitos gerais: Poderão candidatar-se indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam os seguintes requisitos definidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que são os seguintes:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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.

5.2.- Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Licenciatura em Marketing e/ou Licenciatura em Multimédia e Design, não sendo permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

5.3.- Requisitos de vínculo:

5.3.1.- Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída.

5.3.2.- Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho referidos por aplicação do disposto no número anterior, tendo em conta os princípios constitucionais de racionalização, de economia, de eficiência e de eficácia que devem presidir à atividade da administração pública, atento o disposto no n.º 4 do mesmo artigo e diploma, nos presentes procedimentos concursais, o recrutamento efetua-se, sem prejuízo das preferências legais legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

- a) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- b) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável;
- c) Candidatos aprovados sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5.3.3.- Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município de Belmonte idênticos ao posto de trabalho para cujas atividades e consequente ocupação se publica o presente procedimento.

5.4.- Posicionamento remuneratório – Tendo em conta o preceituado no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 21.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2019), o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias é objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência 1201, 48 (euros), correspondente à 2.ª posição, nível 15, da categoria de Técnico Superior, conforme disposto Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro.

6.- Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

6.1.– Prazo – 10 dias úteis a contar da data da publicação do correspondente aviso no Diário da República nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

6.2.– Formalização de candidaturas: As candidaturas serão apresentadas, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação no Diário da República, 2.ª série nos termos do artigo 18 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 abril, em suporte de papel, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, sob pena de exclusão- (vide despacho n.º 11321/2009, publicado no Diário da República, 2.ª série, 8 de maio de 2009)- e disponível na página da Internet do Município de Belmonte www.cm-belmonte.pt.

O formulário, devidamente preenchido e assinado, poderá ser entregue pessoalmente no Serviço de Atendimento desta Câmara Municipal ou por correio, registado com aviso de receção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Belmonte, Rua Pedro Álvares Cabral n.º 135, 6250 -088 Belmonte, até ao fim do prazo fixado no presente aviso, devendo constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos: identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil, endereço postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista).

6.3.– O formulário deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias;
- b) Declaração passada e autenticada pelo serviço de origem que comprove a existência atual de emprego público por tempo indeterminado, com expressa referência à carreira e, ou categoria, de que seja titular, bem como a atividade que o candidato executa, quando se aplique;
- c) Fotocópia do documento de identificação civil e fiscal válido;
- d) Declaração sob compromisso de honra em como possui os requisitos constantes do ponto 5.1.;
- e) Documentos comprovativos da experiência e da formação profissional;

6.4.– Não são admitidas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

6.5.– Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

6.6.- As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

7- Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios e um complementar, referidos nos n. os 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

Prova de conhecimentos (PC), método obrigatório;

Avaliação Psicológica (AP), método obrigatório;

Entrevista Profissional de seleção (EPS), método complementar;

7.1.- **A prova de conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Este método de seleção assume a forma escrita, reveste a natureza teórica, é de realização individual, e tem a duração de 90 minutos, devendo ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorada de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

Conteúdos programáticos, Bibliografia e Legislação:

- Constituição da República Portuguesa;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual,
- Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados;
- Lei n.º 41/2004, de 18 de Agosto, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/58/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de Julho, relativa ao tratamento de dados pessoais e à proteção da privacidade no sector das comunicações eletrónicas;
- Decreto – Lei n.º 330/90, de 23 de Outubro, Código da Publicidade, na sua versão atualizada.
- Direitos de propriedade intelectual - Transposição para a ordem jurídica interna da Diretiva n.º 2004/48/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29.04, procedendo à terceira

Alteração ao Código da Propriedade Industrial, à sétima alteração ao Código dos Direitos de Autor e dos Direitos Conexos e à segunda alteração ao DL n.º 332/97 de 27.11 - Lei n.º 16/2008, de 1 de abril.

- Decreto-Lei n.º 83/2018, de 19 de outubro, que define os requisitos de acessibilidade dos sítios web e das aplicações móveis de organismos públicos, transpondo a Diretiva (UE) 2016/2102
- Decreto-Lei n.º 57/2008, de 26 de Março, que estabelece o regime aplicável às práticas comerciais desleais das empresas nas relações com os consumidores, ocorridas antes, durante ou após uma transação comercial relativa a um bem ou serviço, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2005/29/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Maio, relativa às práticas comerciais desleais das empresas nas relações com os consumidores no mercado interno;

7.2. - **A avaliação psicológica** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Na realização da avaliação psicológica deve ser garantido e observado a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

7.3. - **A entrevista profissional de seleção** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. 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 e o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Sendo os parâmetros a avaliar neste método de seleção os seguintes:

- a) Qualidade da experiência profissional;
- b) Capacidade de comunicação;

- c) Capacidade de relacionamento interpessoal;
- d) Motivações e interesse.

A valoração dos métodos referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = (PC*45 \%) + (AP *25 \%) + (EPS *30\%)$$

em que:

OF — Ordenação final

PC — Prova de conhecimentos

AP — Avaliação Psicológica

EPS — Entrevista Profissional de seleção

E, aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, ser-lhe-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, quando aplicável;

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de avaliação de competência (EAC)

Entrevista Profissional de seleção (EPS)

7.4. - A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, designadamente a habilitação académica e profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

A AC 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.

Neste método de seleção serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (15 \%) + FP (30 \%) + EP (30\%) + AD (25 \%)$$

em que:

AC — Avaliação Curricular

HA— Habilitação Académica

FP — Formação Profissional

EP — Experiência Profissional

AD — Avaliação de Desempenho

A Avaliação Curricular (AC) integra os seguintes elementos:

HA - Habilitação acadêmica: onde se pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações acadêmicas de grau exigido à candidatura — 18 valores

Habilitações acadêmicas de grau superior exigido à candidatura — 20 valores

FP - A Formação Profissional (FP): considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Sem formação profissional: 8 valores

Até 6 horas de formação: 9 valores

De 6 a 12 horas de formação: 10 valores

De 12 a 18 horas de formação: 12 valores

De 18 a 30 horas de formação: 14 valores

De 30 a 90 horas de formação: 16 valores

De 90 a 120 horas de formação: 18 valores

Mais de 120 horas de formação: 10 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia: 6 horas

Uma semana: 30 horas

Um mês: 120 horas

EP - A Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência: 0 valores

Com experiência até 6 meses: 8 valores

Com experiência até 1 ano: 10 valores

Superior a 1 ano e até 2 anos: 12 valores

De 2 a 4 anos: 14 valores

De 4 a 6 anos: 16 valores

De 6 a 8 anos: 18 valores

Superior a 8 anos: 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e, ou, atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD - Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a quatro anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar - (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) - a qual será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Desempenho Excelente: corresponde a uma avaliação entre 4 e 5 — 20 valores

Desempenho Relevante: corresponde a uma avaliação entre 4 e 5 — 15 valores

Desempenho Adequado: corresponde a uma avaliação entre 2 a 3,999 — 12 valores

Desempenho Inadequado: corresponde a uma avaliação entre 1 a 1,999 — 8 valores

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 3 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

7.5. - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método de seleção aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir se discriminam:

- Orientação para o serviço público;
- Organização e método de trabalho;
- Adaptação e melhoria contínua;
- Trabalho de equipa e cooperação;
- Relacionamento interpessoal;
- Responsabilidade e compromisso com o serviço.

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito e é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente,

Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.6. - A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** — visa avaliar de uma 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.

A entrevista profissional de seleção será realizada pelo Júri e 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, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a observar.

Para a avaliação dos candidatos será elaborada uma ficha individual com as questões abordadas diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente estabelecido, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

A valoração dos métodos referidos será convertida numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação da seguinte fórmula final:

$$\text{OF} = (\text{AC} * 35 \%) + (\text{EAC} * 35 \%) + (\text{EPS} * 30 \%)$$

em que:

OF - Ordenação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de avaliação de competência

EPS - Entrevista Profissional de seleção

8 -A valoração dos métodos de seleção referidos será convertida na escala de 0 a 20 valores, de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes fórmulas finais:

$$\text{OF} = (\text{PC} * 45\%) + (\text{AP} * 25\%) + (\text{EPS} * 25\%)$$

$$\text{OF} = (\text{AC} * 35\%) + (\text{EAC} * 35\%) + (\text{EPS} * 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

8.1.- Utilização faseada dos métodos de seleção: Estando em causa razões de celeridade, impõe-se a necessidade urgente de recrutamento, razão pela qual quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção obrigatórios, declaro o presente procedimento urgente pelo que decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, nos seguintes termos:

- a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 7.º, n.º 1, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

9.- Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada um dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, bem como aqueles que tenham sido dispensados da aplicação dos métodos de seleção na situação de utilização faseada dos mesmos.

Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 do método, desde que as solicitem.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações da Câmara Municipal de Belmonte e disponibilizada na sua página eletrónica.

10.- Quota de emprego: De acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Para tal, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, juntando para o efeito o correspondente atestado multiuso.

11.- Constituição do Júri:

Presidente: Carlos Fernando dos Santos Dinis Simões, Chefe de Divisão

Vogais efetivos: Sandra Fernandes Nobre, Técnica Superior, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;

Ana Filipa Martins Santos Mendes Amaro, Técnica Superior.

Vogais suplentes: Anabela Cristina Marques Gaspar Teixeira, Técnica Superior;

Elisabete Martins Ramos Robalo, Técnica Superior.

12.- Publicitação: o presente procedimento será publicitado na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público e na página Eletrónica do Município de Belmonte (artigo 11.º, n.º 1, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril).

13.- 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.

13 de setembro de 2019. — O Presidente da Câmara Municipal, António Pinto Dias Rocha, Dr.

