

Vogais suplentes:

1.º vogal suplente — Carla Sofia Lopes Lemos, assistente técnica da Câmara Municipal de Pinhel.

2.º vogal suplente — António José Costa Santos, assistente operacional da Câmara Municipal de Pinhel.

Em caso de ausência ou impedimento dos presidentes dos júris, estes serão substituídos pelos vogais nomeados imediatamente a seguir.

15 — Considera-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.

16 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento

17 — Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam na ata n.º 1 do júri do procedimento, que será facultada aos candidatos sempre que solicitada, por escrito.

18 — Prazo para apresentação das candidaturas: os eventuais interessados deverão, no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, apresentar a sua candidatura.

19 — Formalização da candidatura: a candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de requerimento específico, de utilização obrigatória, disponível na Loja do Município ou na página eletrónica [www.cm-pinhel.pt](http://www.cm-pinhel.pt), dirigido ao presidente da Câmara Municipal de Pinhel, acompanhado, sob pena de exclusão, de *curriculum vitae*, datado e assinado, fotocópia do certificado de habilitações, do bilhete de identidade ou do cartão de cidadão, dos documentos identificativos e comprovativos da formação profissional e da experiência profissional. Os candidatos na situação referida no n.º 13 deverão ainda apresentar declaração emitida pelos serviços de origem, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, da qual conste a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, as avaliações de desempenho obtidas, a caracterização do posto de trabalho ocupado, em conformidade com o mapa de pessoal aprovado. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de seleção, devem efetuar essa menção no requerimento. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu *curriculum*, a apresentação de documentos comprovativos das declarações prestadas.

20 — A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Loja do Município, da Câmara Municipal de Pinhel, ou remetida por correio, através de carta registada com aviso de receção, para a Câmara Municipal de Pinhel, Largo do Ministro Duarte Pacheco, 8, 6400-358 Pinhel, até à data limite fixada no presente aviso. Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

Não é permitida a apresentação de requerimento ou documentos, por via eletrónica.

21 — Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura, e anteriormente elencados, determinará a automática exclusão do procedimento concursal.

22 — Os candidatos serão notificados por uma das formas de notificação previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009.

23 — A lista dos resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no portal da Internet da Câmara Municipal de Pinhel e afixada na Loja do Município, da Câmara Municipal de Pinhel.

24 — Os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, têm preferência em igualdade de classificação, nos termos, previsto pelo n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

25 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município de Pinhel, 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.

26 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público, em [www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no *Diário da República*, na página eletrónica da Câmara Municipal de Pinhel e por extrato, no máximo de três dias úteis contados da mesma data, em jornal de expansão nacional.

Publique-se na 2.ª série.

7 de março de 2014. — O Presidente da Câmara Municipal, Rui Manuel Saraiva Ventura.

307691504

## MUNICÍPIO DE PONTE DE LIMA

Aviso n.º 4037/2014

### Abertura de Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado — 25 Assistentes Operacionais

1 — Para efeitos do disposto no artigo 50.º e nos artigos 6.º e 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua redação atual, e em cumprimento do disposto no artigo 19.º, da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por deliberação de Câmara Municipal de 3 de fevereiro de 2014, que autorizou o recrutamento excecional de trabalhadores nos termos e para os efeitos do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho e dos artigos 4.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e por despacho do Presidente da Câmara Municipal, de 24 de fevereiro de 2014, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, de 25 assistentes operacionais, com vista ao preenchimento dos postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Operacional — 25 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para os postos de trabalho indicados e para os efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

3 — Requisitos de admissão: podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial, que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artigo 8.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daqueles que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais:

Habilitações literárias exigidas: escolaridade obrigatória (para os nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967, corresponde o 6.º ano de escolaridade e para os nascidos a partir de 16 de setembro de 1981 a escolaridade obrigatória corresponde ao 9.º ano), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares de 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 — Conteúdo funcional do posto de trabalho: Assistente operacional — o descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Ponte de Lima, onde desenvolve funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio, de utilização obrigatória, disponível no Gabinete de Atendimento ao Município e na página eletrónica desta autarquia, endereço [www.cm-pontedelima.pt](http://www.cm-pontedelima.pt) e ser entregue presencialmente ou remetido por correio registado com aviso de receção, até ao prazo indiciado, para Câmara Municipal de Ponte de Lima, Praça da República, 4990-062 Ponte de Lima.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

- b) Fotocópia bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;  
 c) Fotocópia do número de identificação fiscal;  
 d) Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, com descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;  
 e) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, onde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na sua redação atual, e Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, e serão aplicados da seguinte forma:

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas (7.1.), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, (7.2.).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

7.1 — Para os candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53.º da LVCR):

Avaliação Curricular (AC)  
 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)  
 Entrevista Profissional de seleção (EPS)

7.1.1 — Avaliação Curricular (AC):

Fatores de Avaliação  
 Habilitações Académicas (HA)  
 Formação Profissional (FP)  
 Experiência Profissional (EP)  
 Avaliação de Desempenho (AD)

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

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

sendo:

(HA) — Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

(FP) — Formação Profissional: considerando -se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas;

(EP) — Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10.00 valores, neste parâmetro.

7.1.2 — Entrevista de Avaliação de competências (EAC), que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A preparação e aplicação do método serão efetuadas por técnicos credenciados, de gestão de recursos humanos ou com formação adequada para o efeito.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, 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, nos termos do n.º 5 do artigo 18.º da Lei n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

7.1.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, 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 capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica do Município de Ponte de Lima: [www.cm-pontedelima.pt/](http://www.cm-pontedelima.pt/)

Os candidatos referidos em 7.1., poderão, em substituição dos métodos 7.1.1. e 7.1.2., optar pela realização dos métodos 7.2.1. e 7.2.2. abaixo descritos. (n.º 2 do artigo 53.º da LVCR)

7.2 — Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

Prova de conhecimentos (PC)  
 Avaliação Psicológica (AP)  
 Entrevista Profissional de seleção (EPS)

7.2.1 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções: A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa do concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

Prova de conhecimentos:

1 — Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações — Funções Públicas (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro com as alterações das Leis n.ºs 64 -A/2008, de 31 de dezembro; 3-B/2010, de 28 de abril; 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro; 64-B/2011, de 30 de dezembro; 66-B/2012, de 31 de dezembro e 66/2012, de 31 de dezembro);

2 — Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro);

3 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro);

4 — Legislação SIADAP Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Decreto Regulamentar 18/2009 de 04 de setembro;

Nota: É permitida a consulta da legislação simples, não anotada, na prova de conhecimentos.

7.2.2 — Avaliação psicológica (AP), com uma ponderação de 30 %, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

7.2.3 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 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, sendo

que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12, 8 e 4 valores.

8 — Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos Fórmula a aplicar

Candidatos nas situações descritas em 7.1.

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

Candidatos nas situações descritas em 7.2.

$$CF = (0,40 \times PC) + (0,30 \times AP) + (0,30 \times EPS)$$

sendo:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF= Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Os candidatos referidos nos pontos, 7.1. e 7.2., que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram -se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

9 — Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do artigo 51.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.

10 — Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, e subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

11 — Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Nestes termos, proceder -se -á:

11.1 — À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;

11.2 — À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

12 — Constituição do júri:

Presidente: Dr.ª Maria Sofia Fernandes Velho de Castro Araújo, Chefe de Divisão Administrativa e Financeira;

Vogais efetivos: Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira, Chefe de Divisão de Estudos e Planeamento, Eng.º Carlos Alberto Azevedo Lima, Técnico Superior.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

13 — 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 dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Ponte de Lima: [www.cm-pontedelima.pt](http://www.cm-pontedelima.pt).

15 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Ponte de Lima e disponibilizadas na sua página eletrónica.

16 — Os candidatos admitidos serão convocados 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, e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria, na sua atual redação.

A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

17 — Ao abrigo do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, à lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como às exclusões do procedimento ocorridas na sequência da aplicação de cada um dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º Assim, os candidatos excluídos serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

18 — As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Ponte de Lima, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é o correspondente à 1.ª posição remuneratória, do nível 1, sendo o salário de referência de 485 € de acordo com o disposto no artigo 55.º da LVCR conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro.

20 — O posto de trabalho a prover destina -se ao serviço da Câmara Municipal de Ponte de Lima.

21 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, nas suas atuais redações.

22 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

23 — 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.

24 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e do artigo 49.º da Lei n.º 83-C/2013, de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

25 — Em cumprimento do disposto no n.º 1, artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, é fixada uma quota de 5 % do total do número de lugares, com arredondamento para a unidade, a preencher por candidatos, com deficiência.

Os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos 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 de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

26 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Pública ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação no *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Ponte de Lima e por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

27 — Consultada a entidade centralizadora para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), para cumprimento do disposto no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação, atribuição ora conferida ao INA, nos termos do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, de 29 de fevereiro, foi prestada a 5 de março de 2014, a seguinte informação: «Não tendo, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, declara-se a inexistência, em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado.

10 de março de 2014. — O Presidente da Câmara Municipal, *Victor Manuel Alves Mendes*, Eng.º