

3.2.1 — Nos casos previstos no artigo 2.º, se a renda de casa ultrapassar os limites fixados pela Câmara Municipal, o cálculo do subsídio será feito tomando sempre por base a renda máxima definida para a tipologia adequada ao agregado.

3.2.2 — Considerar-se-á como “Rendimento Mensal Bruto” (RMB) o quantitativo que resulta da divisão por 12 dos rendimentos anuais ilíquidos auferidos por todos os elementos do agregado familiar à data de concessão do subsídio.

3.2.3 — O subsídio atribuído não poderá ultrapassar 75 % do valor da renda efetivamente paga.

3.3 — O subsídio será concedido por períodos de 12 meses, com a possibilidade de renovação, tendo em conta que:

3.3.1 — Após um ano de concessão, o subsídio poderá ser cancelado, renovado ou descer de escalão mediante a situação económica e outras condições que se apresentem.

3.3.2 — Poderá haver suspensão do subsídio antes do fim do período da concessão ou renovação quando:

3.3.2.1 — Houver incumprimento por parte do beneficiário do que estiver regulamentado;

3.3.2.2 — Se verificar melhoria da situação económica que o justifique;

3.3.2.3 — Se verificar que foram omitidas ou prestadas falsas declarações pelo beneficiário;

3.3.2.4 — Ocorrer subarrendamento ou hospedagem do prédio arrendado;

3.3.2.5 — Por outros motivos que a Câmara Municipal considere justificáveis.

3.4 — A Câmara Municipal poderá, sempre que o entender, convocar e promover encontros com o beneficiário e respetivo agregado familiar, na habitação ou nas instalações da mesma, a fim de proceder ao acompanhamento e verificação da situação socioeconómica.

3.5 — Para a concessão, renovação ou alteração do subsídio será sempre obrigatória a apresentação de documentação comprovativa dos rendimentos para além de outra que se julgue necessária, nomeadamente:

3.5.1 — Cópia do contrato de arrendamento e do último comprovativo da renda paga;

3.5.2 — Cópia da última declaração exigível, nos termos da lei fiscal, para efeito de imposto sobre o rendimento de pessoas singulares ou declaração negativa de rendimentos emitida pela repartição de finanças;

3.5.3 — Cópias dos recibos das remunerações ou pensões auferidas por qualquer elemento do agregado familiar;

3.5.4 — Cópia da comunicação do senhorio a proceder à atualização anual da renda, quando haja tido lugar;

3.5.5 — Outros documentos que a Câmara Municipal solicite por considerar necessários.

3.6 — Em qualquer momento, durante a vigência da concessão do subsídio, a Câmara Municipal poderá solicitar ao beneficiário a prestação de informações ou a apresentação de documentação que entenda necessários para apreciação.

3.7 — O subsídio é pago mensalmente, por transferência bancária, após exibição do original do recibo de renda, do qual se extrairá fotocópia, comprovando o pagamento efetuado ao senhorio.

CAPÍTULO V

1 — Disposições Gerais do Regulamento:

1.1 — O número de situações a subsidiar, no âmbito deste regulamento, será fixado pela Câmara Municipal de Vieira do Minho, sendo todos os processos relativos ao presente regulamento decididos pelo Presidente da Câmara Municipal.

1.2 — Compete à Câmara Municipal de Vieira do Minho decidir sobre os casos omissos e dúvidas resultantes da aplicação deste regulamento e não regulamentados na legislação especial aplicável.

1.3 — Serão excluídos dos respetivos processos e obrigados a reopar os respetivos apoios, sem prejuízo de procedimento judicial que possa ter lugar, os candidatos que dolosamente prestem declarações falsas ou inexatas ou usem qualquer meio fraudulento para obter o respetivo apoio.

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor 5 dias após a sua publicação.
209862945

FREGUESIA DE SAMBADE

Aviso n.º 11558/2016

Abertura de procedimentos concursais comuns de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designada por LGTFP, conjugado com o 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, torna-se público que, na sequência das deliberações da Junta de Freguesia e Assembleia de Freguesia de 24 e 25 de setembro de 2015, respetivamente, foi autorizada a abertura de procedimentos concursais comuns para recrutamento de dois postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal de 2016 e mediante o recrutamento, nos termos dos artigos 6.º e 7.º da LGTFP e do artigo 32.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis, contados a partir do dia seguinte à publicação do presente aviso no *Diário da República*, 2.ª série, tendo em vista o preenchimento dos seguintes postos de trabalho:

Referência A) — um posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior de Sociologia.

Referência B) — um posto de trabalho para a carreira/categoria de Assistente Operacional/Auxiliar de Ação Educativa.

2 — De acordo com 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. Consultada a CIM-TTM, a mesma, informou que, ainda não foi constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA)».

3 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, LGTFP, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro.

3 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, LGTFP, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março.

4 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para os postos de trabalho em referência e para os efeitos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

5 — Caracterização dos Postos de Trabalho:

Referência A) — Desenvolvimento e implementação de projetos e programas de dinamização do espaço museológico, pela criação de uma imagem de notoriedade; Divulgação da atividade pastorícia num contexto socioeconómico e de todas as restantes vivências refletidas no território abrangido pelo CIT — Centro Interpretativo do Território; Acolhimento dos visitantes e orientação no percurso expositivo; Conhecer e identificar o perfil dos seus visitantes, tarefa fundamental para o bom funcionamento do CIT, designadamente: Escola — com o intuito lúdico e um papel importante na educação, o museu deve contribuir ativamente na formação das crianças e adolescentes, estabelecendo a ponte entre a escola e um ambiente rural e genuíno, uma experiência enriquecedora da vivência do quotidiano do pastor através da exposição de elementos audiovisuais e físicos; Seniores — como um espaço de lazer e de cultura, o CIT pode dirigir-se a uma faixa etária da população mais envelhecida, através da integração nos programas culturais de propostas para elas direcionadas; População da região norte — outro público-alvo a ter em consideração não só pela sua proximidade, como também pelo reconhecimento destes hábitos como sendo próprios e únicos; Turismo — o sector do turismo nesta região é cada vez mais crescente, não só pelos inúmeros recursos e potencialidades desta região, como também pela imensa divulgação existente destes circuitos turísticos; Escolha dos meios de comunicação, por uma avaliação rigorosa do que se pretende comunicar e quais são os objetivos de comunicação para atingir os alvos previamente definidos; Planeamento de relações públicas, com vista à construção de uma imagem credível do museu, criar um ambiente de confiança junto dos órgãos de comunicação social, para além de desenvolver uma boa ligação entre os visitantes e a comunidade, com recurso a meios como: Comunicados e conferências de imprensa; entrevistas; divulgação das exposições,

eventos sociais e culturais nos media; desenvolver uma boa relação com o sector do turismo; Realização de um evento de apresentação do projeto; Newsletter — este diretório incluído no site é de extrema importância para criar uma fidelização dos visitantes do site ao CIT; Press release — é um meio de comunicação que pretende criar impacto nos media, portanto tem que despertar a atenção do jornalista e/ou chefe de redação para que seja publicado e não fique no esquecimento; Inclusão de anúncios na imprensa local e nos roteiros turísticos do Douro e de Trás-os-Montes (posto de turismo, cruzeiros, agência de viagens, hotéis, turismo rural); Marketing direto é um meio de comunicação que possibilita um relacionamento eficaz com o público-alvo e permite, a custos reduzidos, uma estratégia de acompanhamento e fidelização; Gestão e manutenção dos Equipamentos Multimédia instalados no Centro Cultural e tecnológico de Sambade: operacionalização dos equipamentos e levantamento seguido de informação às entidades responsáveis das anomalias identificadas;

Referência B) — Assegurar, as funções de ação educativa e desenvolvimento de atividades de animação socioeducativa e de apoio à família; Gestão e manutenção dos Equipamentos Multimédia instalados no Centro Cultural e Tecnológico de Sambade: operacionalização dos equipamentos e levantamento seguido de informação às entidades responsáveis das anomalias identificadas.

6 — Local de trabalho: Circunscrição territorial do concelho de Alfândega da Fé.

7 — Determinação do posicionamento remuneratório:

7.1 — De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pela Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2015).

7.2 — Em cumprimento com o n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro (LOE2015), os candidatos informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem.

7.3 — Nos termos da alínea d) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, as posições remuneratórias de referência para os presentes procedimentos concursais são:

7.3.1 — Técnico Superior/Sociologia: 2.ª posição remuneratória/nível remuneratório 15, a que corresponde, presentemente, a remuneração base de 1201,48 €.

7.3.2 — Assistente Operacional/Auxiliar de Ação Educativa: 1.ª posição remuneratória/nível remuneratório 1, a que corresponde, presentemente, a remuneração base de 530,00 €.

8 — São admitidos ao procedimento concursal os candidatos que satisfaçam, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas, os requisitos obrigatórios gerais e específicos legalmente previstos.

8.1 — Requisitos Obrigatórios Gerais de Admissão: os previstos no artigo 17.º da LGTFP, nomeadamente:

- 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 das funções que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 — Outros requisitos de admissão:

8.2.1 — Ser detentor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LGTFP, ou com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, conforme disposto no n.º 4 do artigo 30.º do mesmo diploma legal.

8.2.2 — Deter um dos requisitos previstos nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 35.º da LGTFP, nomeadamente:

8.2.3 — Estar integrado na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade do serviço;

8.2.4 — Estar integrado na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de requalificação;

8.2.5 — Estar integrado em outras carreiras;

8.2.6 — Sendo o caso, trabalhadores que exerçam os respetivos cargos em comissão de serviço ou que sejam sujeitos de outros vínculos de emprego público a termo e indivíduos sem vínculo de emprego público previamente constituído.

8.3 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da freguesia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8.4 — Nível habilitacional exigido:

Referência A): Licenciatura em Sociologia;

Referência B): Possuir Escolaridade obrigatória, aferida em função da data de nascimento do candidato, ou seja, nascidos até 31/12/1966: 4.ª ano; nascidos após 01/01/1967: 6.º ano de escolaridade, nascidos após 01/01/1981: 9.º ano de escolaridade e sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por experiência ou formação profissional.

9 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, o respetivo grau de deficiência e os meios de comunicação, expressão a utilizar no processo de seleção.

10 — Formalização das Candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, mediante o preenchimento do formulário de candidatura que se encontra disponível nos Recursos Humanos do Município de Alfândega da Fé e na página eletrónica, (www.cm-alfandegadafe.pt), devidamente datado e assinado e acompanhado da documentação seguidamente indicada. A candidatura poderá ser entregue nos Recursos Humanos, durante o horário de atendimento (9h-13.00h/14h-17:00h), com identificação expressa do procedimento concursal, através do número, data e série do *Diário da República* em que o procedimento foi publicado, ou remetido por correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Alfândega da Fé, Largo D. Dinis 5350-045 Alfândega da Fé. Não serão aceites candidaturas apresentadas via eletrónica.

11 — Documentos exigidos: com a candidatura deverão ser entregues, em suporte papel, para efeitos de admissão e avaliação, os documentos que seguidamente se indicam:

- a) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão do Cidadão e Número de Identificação Fiscal;
- b) Currículo profissional detalhado e devidamente comprovado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerce e, ou, exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes;
- c) Fotocópia do certificado de habilitações comprovativo das habilitações literárias exigidas ou de curso que lhe seja equipada;
- d) Certificados dos cursos e ações de formação de onde conste a data de realização e respetiva duração;
- e) Declaração emitida e autenticada pelo serviço público a que se encontra vinculado, devidamente atualizada, em que conste a modalidade de relação jurídica de emprego público, o posto de trabalho que ocupa, a carreira/categoria em que se encontra inserido, descrição das atividades/funções que se tenha por último encontrado a cumprir ou a executar, a atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, a posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir e as menções de desempenho/avaliação de desempenho obtida nos últimos três anos;
- f) Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou suscetíveis de constituírem motivo de preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados.

12 — A apresentação ou a entrega de falso documento ou a prestação de falsas declarações, implica, para além dos efeitos de exclusão, a participação à entidade competente para procedimento disciplinar e penal, consoante o caso.

13 — Métodos de Seleção: os métodos de seleção a utilizar são os determinados no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugados com os artigos 6.º, 7.º e 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua redação atual, os seguintes:

13.1 — Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que por último exerçam funções diferentes das publicitadas, ou seja, detentores de carreira e categorias diferentes, serão aplicados os métodos de seleção previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, nomeadamente: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

13.2 — Candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competências ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho correspondentes a estes procedimentos, ou (se se encontrarem em requalificação) tenham sido detentores da categoria, bem como das funções acima descritas, serão aplicados os métodos de seleção previstos nas alíneas a)

e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, caso não tenham exercido a opção pela Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, de acordo com o estipulado no n.º 3 do artigo 36.º da LGTFP, nomeadamente: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

13.3 — Candidatos com relação jurídica de emprego público a termo ou sem qualquer relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos de seleção previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP e alínea a) do artigo 7.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, nomeadamente: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.

13.4 — A Classificação Final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\begin{aligned} CF &= PC (75 \%) + AP (25 \%) \\ CF &= AC (55 \%) + EAC (45 \%) \\ CF &= PC (45 \%) + AP (25 \%) + EPS (30 \%) \end{aligned}$$

em que:

CF = Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14 — Prova de Conhecimentos (PC) — de natureza escrita, destinada a avaliar se e em que medida os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função. A prova será aplicada à totalidade dos candidatos, com a duração de duas horas, revestirá a forma escrita, com consulta, e será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, incidindo sobre os seguintes diplomas:

Referências A) e B): LGTFP; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada à Administração Local pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro (LOE2013).

15 — Avaliação Psicológica (AP) — A Avaliação Psicológica 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, sendo valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através de 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 valores.

16 — Avaliação Curricular (AC) — nos termos do artigo 11.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, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

Habilitações Académica (HA), correspondendo à classificação obtida no curso que confere a habilitação académica, na escala de 0 a 20 valores;

Formação Profissional (FP), sendo ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores;

Experiência Profissional (EP), sendo ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, até ao limite de 20 valores;

Avaliação de Desempenho (AD), relativa ao último ano, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HA (40 \%) + FP (10 \%) + EP (40 \%) + AD (10 \%)$$

17 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissio-

nais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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.

18 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — A Entrevista Profissional de Seleção 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. 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.

19 — Todos os métodos de seleção têm caráter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, não sendo convocados para a realização do método de seleção seguinte.

20 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.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, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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

22 — Os parâmetros de avaliação de cada um dos métodos de seleção e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como todas as atas e documentos inerentes a este procedimento serão facultados aos candidatos sempre que solicitado.

23 — Em situações de igualdade de valoração entre candidatos os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2008, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Em caso de subsistir a igualdade de valoração será dada preferência aos candidatos que comprovadamente demonstrem experiência profissional no desenvolvimento de funções inerentes ao posto de trabalho.

24 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente e será afixada no átrio do Município de Alfândega da Fé e da Junta de Freguesia de Sambade e na página eletrónica do Município de Alfândega da Fé.

25 — A lista unitária de Ordenação Final dos candidatos, após homologação, é afixada no átrio do Município de Alfândega da Fé e da Junta de Freguesia de Sambade, na página eletrónica do Município de Alfândega da Fé e na 2.ª série do *Diário da República*.

26 — Constituição do Júri para os procedimentos concursais:

Referências A e B):

Presidente do Júri: Dr.ª Maria da Conceição Bastos Pereira, Técnica Superior.

1.º Vogal Efetivo: Dr. Miguel Francisco Simões Franco, Técnico Superior, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efetivo: Dr.ª Ana Margarida Campos Duque Dias, Técnica Superior.

1.º Vogal Suplente: Dr. Carlos Miguel Figueiredo Soeiro, Técnico Superior.

2.º Vogal Suplente: Dr.ª Carla Sofia Pires Tomé, Técnica Superior.

27 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, com a atual redação, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Pública (www.bep.gov.pt), disponível no 1.º dia útil seguinte à presente publicação integral na 2.ª série do *Diário da República*, na página eletrónica do Município de Alfândega da Fé e por extrato, em jornal de expansão nacional, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data de publicação no *Diário da República*.

28 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

25 de agosto de 2016. — O Presidente da Junta, *Ricardo Jorge Outor Pimentel*.