

11.2 — O formulário de candidatura deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento legalmente reconhecido para o efeito;
- b) Declaração atualizada com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da descrição das funções exercidas e classificação obtida nos últimos três anos, a nível de avaliação de desempenho nos termos do SIADAP (se aplicável);
- c) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerceu ou exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida (com indicação das entidades promotoras, duração e datas), a avaliação do desempenho obtida e quaisquer outros elementos que considere passíveis de influírem na apreciação do respetivo mérito;

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

12 — Métodos de seleção: De acordo com a faculdade prevista no n.º 6 do artigo 36.º LTFP e do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, será utilizado apenas um método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC). Nos termos do n.º 4 do citado artigo 36.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da citada portaria, constitui ainda método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção.

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, serão os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualidade dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: a) Habilitação académica, ou, nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidência sobre idênticas atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$AC = [HA = (0,6 GA + 0,4 CFL)] \times 30 \% + (FP \times 30 \%) + (EP \times 40 \%)$$

12.2 — Entrevista Profissional de Seleção — Classificável de 0 a 20 valores, 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, classificados respetivamente, de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13 — A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01:

$$CF = (70 \% AC) + (30 \% EPS)$$

em que:

- CF = Classificação final;
AC = Avaliação Curricular;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14 — Nos termos do n.º 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

15 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01, na sua atual redação, bem como o candidato que não compareça à realização de qualquer método de seleção.

16 — Direito à informação — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º e do n.º 2 do artigo 23.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01,

na sua atual redação, os candidatos têm acesso, quando solicitado, 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.

17 — Composição do júri:

Presidente: Eng.º José Motaco, ICNF;

1.º Vogal efetivo: Eng.º Pedro Sotero, responsável pelo Gabinete Técnico Florestal do Município de Portalegre (substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos).

2.º Vogal efetivo: Eng.º João Dona, Coordenador Municipal de Proteção Civil do Município de Castelo de Vide;

1.º Vogal suplente: Dr.ª Ivone Silva, Técnica Superior de Recursos Humanos da CIMAA;

2.º Vogal suplente: Dr.ª Ana Silveira, Técnica Superior de Recursos Humanos do Município de Campo Maior

18 — Exclusão E notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º, da portaria referida.

19 — Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

20 — A homologação da lista unitária de classificação final, relativa ao presente procedimento, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local público das instalações de funcionamento da CIMAA e disponibilizada na sua página eletrónica.

21 — 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.

22 — De acordo com o artigo 3.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada.

23 — O concurso é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

24 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, o presente aviso, será publicitado na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt, no 1.º dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, na página eletrónica da CIMAA em www.cimaa.pt/areas-de-intervencao/recursos-humanos-e-apoio-juridico, e num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de 3 dias.

12 de junho de 2018. — O Presidente do Conselho Intermunicipal, Eng.º Ricardo Pinheiro.

311427831

Aviso n.º 8241-B/2018

Procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de 2 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto

1 — Nos termos do n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP — Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação em vigor), e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, torna-se público que, por deliberação do Conselho Intermunicipal da Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo (adiante designada abreviadamente CIMAA) de 12/06/2018, proferida no uso da competência prevista no n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3/09, se encontra aberto pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, para preenchimento de dois postos de trabalho previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da CIMAA, na categoria e carreira de Técnico Superior.

2 — Para efeitos do estipulado no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua redação em vigor, inexistem reservas internas de recrutamento, existindo dispensa de consulta ao INA de acordo com solução interpretativa da DGAL, não estando constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias).

3 — Legislação aplicável (na sua redação em vigor): Lei n.º 35/2014, de 20/06 (adiante designada por LTFP); Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/07; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31/12, e Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04; Lei n.º 42/2016, de 28/12; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02.

4 — Posição Remuneratória: 2.ª posição remuneratória, nível 15, que corresponde ao vencimento mensal ilíquido de 1.201,48€.

5 — Âmbito do recrutamento: O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, em cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP. Tendo em conta os princípios de racionalização, eficácia, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade administrativa, foi autorizado que em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, podem candidatar-se trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, ao abrigo do disposto nos números 4 e 5 do artigo 30.º da LTFP, conforme deliberação do Conselho Intermunicipal da CIMAA de 12/06/2018.

6 — Local de trabalho:

6.1 — Referência A): — Sede da Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo;

6.2 — Referência B): — A área territorial da Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo,

7 — Caracterização do posto de trabalho a ocupar: envolve o exercício de funções da carreira geral de técnico superior, tal como descrito no Anexo I da LTFP, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional e em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para o ano 2018, designadamente

Referência A): Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, tendo como função principal assegurar o cumprimento da carta de missão do Gabinete Técnico Florestal de contribuir para a articulação e funcionamento integrado dos GTF municipais na sua área de intervenção, através da divulgação das políticas florestais, disponibilização e difusão de informação técnica de âmbito florestal. Atividades específicas a desenvolver: — Promover e acompanhar a implementação das ações estabelecidas nos diversos diplomas legais e planos relativos a políticas florestais e no Sistema Nacional de Defesa da Floresta contra Incêndios; Verificar a compatibilização da informação cartográfica dos planos de âmbito florestal a nível municipal e do calendário da execução dos mesmos; Definir a norma de transposição dos Planos Regionais de Ordenamento Florestal (PROF-AL) para os Planos Diretores Municipais (PDM) junto das câmaras municipais, preparar as propostas de normativos para a transposição do PROF para os PDM; Preparar formação no âmbito dos Sistemas de Informação Geográfica (SIG) e da utilização geográfica junto dos GTF municipais; Coligir toda a informação dos Planos Municipais de Defesa da Floresta Contra Incêndios (PMDFCI) e remeter ao ICNF, IP no formato definido por este instituto; Preparar e executar ações de planos de fogo controlado e de sensibilização à escala intermunicipal; Receber orientações técnicas do ICNF, IP e articular a sua implementação junto dos GTF municipais; Promover a articulação e compatibilização dos instrumentos de planeamento florestal de âmbito municipal; Promover a articulação e funcionamento integrado dos GTF municipais; Acompanhamento dos Planos de Defesa da Floresta Contra Incêndios (PMDFCI) e planos Municipais de Defesa da Floresta contra Incêndios (PMDFCI); Identificação, para efeito de planeamento e intervenções integradas de âmbito florestal à escala intermunicipal, de unidades de planeamento e gestão; Produção e disponibilização de informação agregada de âmbito florestal, nomeadamente cartográfica; Difusão de informação de âmbito florestal junto dos GTF municipais; Concretizar as atividades que sejam solicitadas pelo ICNF, IP em articulação com a CIMAA; bem como executar as tarefas que, no âmbito das suas atribuições, lhes sejam superiormente solicitadas.

7.1 — Referência B): Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Tendo como função principal a planificação de trabalho, coordenação e supervisão das equipas de sapedores florestais, conforme definido no Artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 8/2017 de 9 de janeiro, para além de todas as que sejam necessárias para otimizar a respetiva capacidade de intervenção em consonância com os objetivos definidos na Estratégia Nacional para as Florestas e no Plano Nacional de Defesa da Floresta Contra Incêndios e demais legislações aplicáveis. Apresentação de propostas de trabalho a realizar pelas equipas de sapedores no âmbito das respetivas funções;

Planificação, distribuição e supervisão dos trabalhos das equipas; A coordenação das equipas e a participação em todas as tarefas que lhe forem atribuídas no âmbito da vigilância armada, primeira intervenção em incêndios florestais, apoio a operações de rescaldo e vigilância ativa após rescaldo, nos termos da alínea f) do Artigo 3.º do DL 8/2017; Planificar e concretizar ações de formação em contexto de trabalho, que se mostrem necessárias ao desempenho e eficácia das ações a realizar pelos sapedores florestais; Garantir a realização da prestação do serviço público que venha a ser definido; Garantir a operacionalidade e supervisionar o uso dos equipamentos individuais e coletivos das equipas de sapedores, sua manutenção e informação das necessidades de substituição; Zelar pela aplicação das normas de segurança, higiene e saúde no trabalho; Organizar os horários de trabalho tendo em consideração a flexibilidade necessária ao cumprimento do exercício das ações de defesa da floresta, nomeadamente durante o período crítico; Realizar as ações de natureza administrativa e burocrática inerentes à gestão do pessoal, incluindo horários, registo da assiduidade, avaliação do desempenho e outros que sejam necessários para o funcionamento. Manter atualizado o SISF, com o registo da informação definida como necessária; preparar os planos de trabalhos e apresentar os relatórios da atividade desenvolvida que lhe sejam solicitados; preparar e colaborar nas ações de sensibilização que possam ser realizadas em matéria de proteção florestal, nomeadamente no âmbito do uso do fogo, faixas de proteção, limpeza das florestas e fitossanidade. O Líder de Brigada deve articular a sua ação pelas diretivas do Gabinete Técnico Florestal Intermunicipal e da estrutura dirigente da Comunidade intermunicipal do Alto Alentejo.

8 — A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LTFP.

9 — Requisitos de admissão:

9.1 — Ser detentor dos requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP:

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

9.2 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos no ponto 9.1 desde que declarem, sob compromisso de honra, no requerimento de candidatura tipo, que reúnem os referidos requisitos.

9.3 — Nível habilitacional exigido:

Referência A): — Licenciatura na área das Ciências Florestais (ou experiência mais de 3 anos na área do planeamento e ordenamento do território da componente floresta);

Referência B): — Licenciatura na área das Ciências Florestais

10 — Nos termos da alínea l) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta entidade idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

11 — Forma e local para apresentação de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de Formulário Tipo disponível nos serviços de recursos humanos da CIMAA, sita na praça do Município, n.º 10, 7300-110 Portalegre, na página eletrónica www.cimaa.pt.

11.1 — Da candidatura, devem constar, obrigatoriamente, os seguintes elementos:

- a) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com identificação da carreira, categoria e atividades caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;
- c) Identificação completa do candidato (nome, data de nascimento, nacionalidade, número de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço eletrónico, caso exista);
- d) Declaração sob compromisso de honra que cumpre os requisitos de admissão, designadamente:
 - i) Os relativos ao nível habilitacional e área académica ou profissional;
 - ii) Declaração de veracidade dos factos constantes da candidatura.

11.2 — O formulário de candidatura deverá ser acompanhado da seguinte documentação:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento legalmente reconhecido para o efeito;
- b) Declaração atualizada com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação de candidaturas, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da descrição das funções exercidas e classificação obtida nos últimos três anos, a nível de avaliação de desempenho nos termos do SIADAP (se aplicável);
- c) *Curriculum vitae* detalhado, datado e assinado, dele devendo constar, designadamente, as habilitações literárias, as funções que exerceu ou exerceu, com indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como, a formação profissional detida (com indicação das entidades promotoras, duração e datas), a avaliação do desempenho obtida e quaisquer outros elementos que considere passíveis de influírem na apreciação do respetivo mérito;

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

12 — Métodos de seleção: De acordo com a faculdade prevista no n.º 6 do artigo 36.º LTFP e do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, será utilizado apenas um método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC). Nos termos do n.º 4 do citado artigo 36.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da citada portaria, constitui ainda método de seleção complementar a Entrevista Profissional de Seleção.

Os métodos de seleção a utilizar no presente procedimento, serão os seguintes:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualidade dos candidatos designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), onde será ponderado o grau académico (GA) detido pelos candidatos, bem como a classificação final da licenciatura (CFL) — nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidência sobre idênticas atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas; A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, segundo a seguinte fórmula:

$$AC = [HA = (0,6 GA + 0,4 CFL)] \times 30\% + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%)$$

12.2 — Entrevista Profissional de Seleção — Classificável de 0 a 20 valores, 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, classificados respetivamente, de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13 — A ordenação final dos candidatos que completem o processo resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01:

$$CF = (70\% AC) + (30\% EPS)$$

em que:

- CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

14 — Nos termos do n.º 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na sua atual redação, cada um dos métodos de seleção é eliminatório.

15 — É excluído do procedimento o candidato que obter uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo

aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01, na sua atual redação, bem como o candidato que não compareça à realização de qualquer método de seleção.

16 — Direito à informação — Nos termos da alínea r) do n.º 3 do artigo 19.º e do n.º 2 do artigo 23.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01, na sua atual redação, os candidatos têm acesso, quando solicitado, 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 valorização final do método.

17 — Composição do júri:

17.1 — Referência A):

Presidente: Eng.º Pedro Sotero, responsável pelo Gabinete Técnico Florestal do Município de Portalegre

1.º Vogal efetivo: Eng.º João Dona, Coordenador Municipal de Proteção Civil do Município de Castelo de Vide (substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos).

2.º Vogal efetivo: Dr.ª Ivone Silva, Técnica Superior de Recursos Humanos da CIMAA

1.º Vogal suplente: Eng.º José Motaco, ICNF

2.º Vogal suplente: Dr.ª Ana Silveira, Técnica Superior de Recursos Humanos do Município de Campo Maior

17.2 — Referência B):

Presidente: Eng.º João Dona, Coordenador Municipal de Proteção Civil do Município de Castelo de Vide

1.º Vogal efetivo: Eng.º José Motaco, ICNF (substituirá o Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos).

2.º Vogal efetivo: Dr.ª Ana Silveira, Técnica Superior de Recursos Humanos do Município de Campo Maior

1.º Vogal suplente: Eng.º Pedro Sotero, responsável pelo Gabinete Técnico Florestal do Município de Portalegre

2.º Vogal suplente: Dr.ª Ivone Silva, Técnica Superior de Recursos Humanos da CIMAA

18 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º, e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3, do artigo 30.º, da portaria referida.

19 — Em situações de igualdade de valorização, serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

20 — A homologação da lista unitária de classificação final, relativa ao presente procedimento, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local público das instalações de funcionamento da CIMAA e disponibilizada na sua página eletrónica.

21 — 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.

22 — De acordo com o artigo 3.º, n.º 2 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3/02, os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada.

23 — O concurso é válido para o preenchimento do posto de trabalho a concurso, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04.

24 — Nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04, o presente aviso, será publicitado na Bolsa de Emprego Público em www.bep.gov.pt, no 1.º dia útil seguinte à data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, na página eletrónica da CIMAA em www.cimaa.pt/areas-de-intervencao/recursos-humanos-e-apoio-juridico, e num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de 3 dias.

12 de junho de 2018. — O Presidente do Conselho Intermunicipal, Eng.º Ricardo Pinheiro.