



Freguesia de Areosa

Freguesia de Areosa

Aviso

Abertura de Procedimentos Concurrais comuns na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado – Constituição de Reservas de Recrutamento

1. Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e com o artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Freguesia de Areosa de 14 de julho de 2020, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso, os seguintes procedimentos concursais, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para constituição de reservas de recrutamento na categoria/categoria de assistente operacional:

1.1 Referência 1: Assistente Técnico – Assistente Administrativo;

1.2 Referência 2: Assistente Operacional – Coveiro;

2. Validade dos procedimentos concursais: os procedimentos são válidos para os efeitos previstos no artigo 41.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

3. Requisitos de admissão aos procedimentos concursais: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de Valorização Profissional, que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais estipulados respetivamente no artigo 17.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º, da lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a seguir referidos:



Freguesia de Areosa

3.1. Requisitos gerais:

- 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.

3.2. Requisitos especiais:

Referência 1: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica

Referência 2: Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória) nos termos da alínea b) do n.º 4 do artigo 33.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

4. Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da 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.

4.1. No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 3 do artigo 30.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5. Conteúdo funcional do posto de trabalho - O descrito no anexo a que se refere o n.º 2 do art.º 88.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Junta de Freguesia:



Freguesia de Areosa

Referência 1: Abertura e fecho do programa Riposte, exclusivo dos correios; rececionar e devolver correio; enviar correio nas várias modalidades existentes (normal, registado, azul e verde nacional e internacional, correio à cobrança, correio em CTT expresso nacional e internacional, encomendas nacionais e internacionais, efetuar devoluções de EMS); Emissão e pagamento de vales; Recebimentos diversos (pagamentos de água, luz, telecomunicações, seguros, portagens e seu carregamento, impostos, multas e carregamento de telemóveis); aceitar reforço para pagamento de vales; solicitar e rececionar stock de produtos para posterior venda ao cliente; arquivar todo o expediente do correio; funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processo, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Deve ter conhecimento do programa Word para despacho de expediente, elaboração de atestados e provas de vida, requerimentos diversos. Tem de efetuar o registo nos livros de assentamento de sepultados e de cemitério, assim como preenchimento das guias de enterramento. Deve ainda ter conhecimento no programa de licenciamento e registo de canídeos.

Referência 2: Abertura e aterro de sepulturas; depósito e levantamento dos restos mortais; abertura e fecho do cemitério. Vigilância, conservação e limpeza de vias municipais; executar pequenas reparações e desimpedir os acessos; limpar valetas, compor bermas, desobstruir aquedutos e sistemas de drenagem de águas pluviais, executar corte em árvores existentes nas bermas das estradas. Deverá ainda conduzir e manobrar tratores com ou sem atrelado e ou máquinas agrícolas motorizadas, verificar, limpar, afinar e lubrificar o equipamento, tendo em vista a sua conservação e manutenção; abastecer de combustível as viaturas, proceder a pequenas reparações, providenciando, em caso de avarias maiores, o arranjo da viatura que conduz, neste caso, bem como em situações de eventuais acidentes participar ao setor de transportes; proceder a arrumação da viatura no final do serviço.

6. As candidaturas devem ser formalizadas, em impresso próprio de utilização obrigatória, disponível através do site <https://www.jfareosa.pt/>, ou a fornecer pela Freguesia de Areosa, e



Freguesia de Areosa

ser entregue presencialmente, no Largo da Liberdade, 24, 4900-813, Areosa, ou por correio registado com aviso de receção, até o termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

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

- a)** Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;
- b)** Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público, com a descrição das funções efetivamente exercidas, avaliação de desempenho dos últimos 3 anos, com a referência de avaliação quantitativa e indicação da remuneração auferida;
- c)** Curriculum vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde 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.

6.1. Além dos documentos mencionados no ponto 6.) os candidatos deverão apresentar o seguinte documento sob pena de exclusão:

- a)** Fotocópia do bilhete de identidade válido e Cartão de Contribuinte Fiscal ou do cartão de cidadão;

7. Métodos de Seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados no art.º 36.º da Lei n.º35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos art.º 6.º e 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de valorização profissional 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 situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída. (7.2.).



Freguesia de Areosa

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

7.1. Para os candidatos em situação de requalificação 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 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho):

- 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) - Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

- Habilitação de grau académico de ensino superior - 20
- Habilitação de grau académico de ensino secundário - 18 valores;
- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 15 valores;



Freguesia de Areosa

(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:

Ações de formação com duração \leq a 14 horas - 0,5 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração $>$ a 14 horas e \leq a 35 horas - 1 valor/ cada ação;

Ações de formação com duração $>$ a 35 horas e $<$ 60 horas - 1,5 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração \geq a 60 horas e $<$ 100 horas - 2 valores/ cada ação;

Ações de formação com duração \geq a 100 horas - 2,5 valores/ cada ação;

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

Inferior a um ano - 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos - 2 valores;

Igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos - 4 valores;

Igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 6 valores;

Igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos - 8 valores;

Igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos - 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 12 anos - 12 valores;

Igual ou superior a 12 anos e inferior a 14 anos - 14 valores;

Igual ou superior a 14 anos e inferior a 16 anos - 16 valores;

Igual ou superior a 16 anos e inferior a 18 anos - 18 valores;

Igual ou superior a 18 anos - 20 valores;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o que se encontre devidamente comprovado.

(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;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19 - A/2004, de 14 de maio



Freguesia de Areosa

Desempenho Insuficiente – 4 valores

Desempenho de Necessita Desenvolvimento – 8 valores

Desempenho Bom – 14 valores

Desempenho Muito Bom – 16 valores

Desempenho Excelente – 20 valores

b) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro

Desempenho Inadequado – 5 valores

Desempenho Adequado – 12 valores

Desempenho Relevante – 20 valores

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

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (Avaliação Curricular), assim como nos restantes métodos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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 Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.



Freguesia de Areosa

7.1.3. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), 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 a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Critérios de avaliação:

Critério 1 - Atitude: Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança:

- a) Atitude desadequada - Classificação: insuficiente (4 valores);
- b) Atitude pouco adequada - Classificação: reduzido (8 valores);
- c) Atitude adequada - Classificação: suficiente (12 valores);
- d) Atitude muito adequada - Classificação: bom (16 valores);
- e) Atitude excelente - Classificação: elevado (20 valores);

Critério 2 - Conhecimentos, formação e motivação para o exercício da função:

- a) Ausência de conhecimentos/formação ou de motivação - Classificação: insuficiente (4 valores);
- b) Poucos conhecimentos/formação ou motivação - Classificação: reduzido (8 valores);
- c) Bons conhecimentos/formação e boa motivação - Classificação: suficiente (12 valores);
- d) Muito bons conhecimentos/formação e motivação - Classificação: bom (16 valores);
- e) Excelentes conhecimentos / formação e motivação - Classificação: elevado (20 valores)

Critério 3 - Experiência na área em que é aberto o procedimento:

- a) Ausência de experiência - Classificação: insuficiente (4 valores);
- b) Pouca experiência - Classificação: reduzido (8 valores);
- c) Experiência Suficiente - Classificação: suficiente (12 valores);
- d) Experiência relevante - Classificação: bom (16 valores);
- e) Grande experiência - Classificação: elevado (20 valores);



Freguesia de Areosa

Critério 4 - Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso - coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas:

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação - Classificação: insuficiente (4 valores);
- b) Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Classificação: reduzido (8 valores);
- c) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Classificação: suficiente (12 valores);
- d) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Classificação: bom (16 valores);
- e) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação - Classificação: elevado (20 valores).

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 5 e n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; 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 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 3 do art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho).

7.2. Candidatos em situação de valorização que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Referência 1:

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



Freguesia de Areosa

Referência 2:

- Prova prática de conhecimentos (PPC);
- Avaliação Psicológica (AP);
- Entrevista Profissional de seleção (EPS);

7.2.1. A Prova teórica de conhecimentos (PC), aplicável ao procedimento de referencia 1, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

7.2.1.1. A prova teórica 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 120 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.

É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Legislação:

- a) Constituição da República Portuguesa;
- b) Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, na parte ainda em vigor)
- c) Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, versão atualizada);
- d) Código do Procedimento Administrativo;
- e) Lei 35/2014, de 20 de junho na versão atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- f) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual - Código do Trabalho, na parte aplicável aos trabalhadores em funções públicas;
- g) Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro, atualizada; Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro, versão atual, que adapta aos serviços de administração autárquica o SIADAP;
- h) Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro: estabelece o regime financeiro das autarquias locais e das entidades intermunicipais, na sua atual redação;



Freguesia de Areosa

- i) Decreto-lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro: Aprova o Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo, na sua atual redação;
- j) Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação atual - Leis dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas (LCPA);
- k) Lei n.º 27/96, de 1 de agosto, na atual redação - Regime Jurídico da Tutela Administrativa;
- l) Decreto-lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, na redação atual - Regime jurídico do património imobiliário público;

7.2.2. A prova prática de conhecimentos (PPC), aplicável ao procedimento de referencia 2, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

7.2.2.1. A prova prática de conhecimentos (forma prática e / ou de simulação de coveiro), terá uma duração máxima de 60 minutos e considerará parâmetros de avaliação tais como a perceção e compreensão da tarefa, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados em função do que foi definido no conteúdo funcional.

7.2.2.2. A classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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

Nota: Não é permitida a consulta da bibliografia, na prova de conhecimentos.

É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e artigos 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.



Freguesia de Areosa

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. 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, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos no ponto 7.1.3.

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

Sendo:



Freguesia de Areosa

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

A falta de comparência dos candidatos referidos nos pontos, 7.1. e 7.2., em qualquer um dos métodos de seleção, equivale à desistência do procedimento concursal, bem como serão excluídos, aqueles que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer método de seleção.

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 37.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

10. Em caso de igualdade de classificação o desempate será pela forma prevista no artigo 27.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, e subsistindo o empate, pela melhor nota da habilitação académica (último grau académico concluído). Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatem 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 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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;



Freguesia de Areosa

11.2. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 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:

Referência 1:

Presidente: Dr.^a Hirondina Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Viana do Castelo do Mapa de Pessoal da autarquia de Viana do Castelo;

Vogais efetivos: Maria Cristina de Carvalho Barreiros Rocha, Assistente Técnica e Alice Luzia Renda de Sousa Miranda Pereira, Assistente Técnica, ambas do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Areosa;

Vogais suplentes: Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos e Dr.^a Zélia Augusta Malheiro Carvalho Martins, Técnica Superior de Organização e Gestão, ambos do Mapa de Pessoal da autarquia de Viana do Castelo;

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

Referência 2:

Presidente: Eng.º Artur Bernardino Silva Sá, Técnico Superior Engenheiro Agrário;

Vogais efetivos:

Dr.^a Hirondina Conceição Passarinho Machado, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos do Município de Viana do Castelo do Mapa de Pessoal da autarquia de Viana do Castelo e Maria Cristina de Carvalho Barreiros Rocha, Assistente Técnica, do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Areosa;

Vogais suplentes:

Dr. Pedro Henrique Pereira Rodrigues da Cruz, Técnico Superior de Recursos Humanos, do Mapa de Pessoal da autarquia de Viana do Castelo e Carlos Alberto Fernandes Tinoco, Assistente Operacional, do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Areosa;

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



Freguesia de Areosa

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 da Junta de Freguesia: <http://jfareosa.pt>

15. As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do Diário da República, afixadas na Junta de Freguesia 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 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º da mesma Portaria.

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

17. Ao abrigo do art.º 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 2 do artigo 22.º e nos n.os 1 a 5 do artigo 23.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 da Freguesia de Areosa, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área da Junta, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

19. O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar é o:



Freguesia de Areosa

Referencia 1: correspondente à 1.^a posição remuneratória, do nível 5, sendo o salário de referência de 693,13 € de acordo com o disposto no art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Referencia 2: correspondente à 4.^a posição remuneratória, do nível 4, sendo o salário de referência de 645,07 € de acordo com o disposto no art.º 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

20. O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Freguesia de Areosa.

21. Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

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 artigo 30.º e alínea d) do n.º 1, dos artigos 35.º e 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Valorização Profissional, posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, seguindo-se os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

25. Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o



Freguesia de Areosa

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. Para os efeitos do estipulado na alínea c), do artigo 3.º da Portaria, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento próprias, encontrando-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 41.º e seguintes da Portaria, por não ter, ainda, decorrido qualquer procedimento concursal para constituição centralizada de reserva de recrutamento.

27. De acordo com solução interpretativa uniforme aprovada em Reunião de Coordenação Jurídica de 2014.05.15, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014 (ref. Circ. 92/2014/PB, de 24/07/2014, remetida pela ANMP e Despacho n.º 2556/2014 do Secretário da Administração Pública), as autarquias estão dispensadas da obrigatoriedade de consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação ou valorização profissional no âmbito e para os efeitos da LTFP.

28. A Freguesia de Areosa, utiliza os seus dados pessoais para dar resposta aos seus pedidos, instrução dos seus processos, prestar informação sobre assuntos da autarquia e para fins estatísticos.

De acordo com o entendimento da Comissão de Acesso aos Documentos Administrativos os documentos apresentados no âmbito do presente processo são documentos administrativos, pelo que a Autarquia estará obrigada a garantir o seu acesso integral a todos aqueles que o solicitem.

Freguesia de Areosa, 18 de Dezembro de 2020

O Presidente da Freguesia de Areosa

Rui Mesquita