



AVISO N.º 1/2022

Torna-se público que, na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de Odiáxere de 24/02/2022, se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia imediato ao da publicação do presente aviso no Diário da República, os procedimentos concursais, para constituição de vínculo de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento dos seguintes postos de trabalho, nos termos abaixo mencionados:

Contrato de trabalho por tempo indeterminado:

Ref. 1) – 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Técnico, com grau de complexidade 2.

Contrato de trabalho por tempo determinado, a termo resolutivo certo, pelo período de um ano, com possibilidade de renovação até três anos:

Ref. 2) – 1 posto de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional com grau de complexidade 1;

Ref. 3) – 2 postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional com grau de complexidade 1.

1 - Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação e Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Decreto-Lei n.º 109-B/2021, de 7 de dezembro.

2 - Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do art.º 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, declara-se que não estão constituídas reservas de recrutamento na Junta de Freguesia de Odiáxere, na área dos procedimentos em apreço.

3 - No âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional, foi consultada a CI-AMAL – Comunidade Intermunicipal do Algarve, a qual declarou que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA).

4 - Caracterização dos postos de trabalho:

4.1. Aos postos de trabalho a prover na categoria de Assistente Técnico, compete-lhes exercer, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, funções de natureza executiva e de aplicação de métodos e processos, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos

e serviços, requerendo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, obtidos através de curso do ensino secundário ou equivalente, na área respetiva, competindo-lhes, competindo, entre outras as seguintes tarefas:

Ref. 1) - Executar expediente, arquivo, secretariado, processamento e outras tarefas administrativas nas áreas de pessoal, contabilidade, aprovisionamento, economato, licenciamento, atendimento ao público e telefónico e todo o serviço inerente ao funcionamento do posto público de correios.

4.2. Aos postos de trabalho a prover nas categorias de Assistente Operacional, compete-lhes exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executa tarefas elementares de apoio, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico, competindo-lhes, entre outras as seguintes tarefas:

Ref. 2) - Executar expediente, arquivo, secretariado, processamento e outras tarefas administrativas nas áreas de pessoal, contabilidade, aprovisionamento, economato, licenciamento, atendimento ao público e telefónico e todo o serviço inerente ao funcionamento do posto público de correios.

Ref. 3) - Proceder à conservação e reparação do património móvel e imóvel da freguesia, arruamentos e caminhos rurais, espaços ajardinados e montagem e desmontagem de estruturas; proceder à varredura e limpeza de arruamentos e caminhos rurais, extirpação de ervas, limpeza dos vários edifícios afetos à Junta e espaços públicos, remoção de lixos e equiparados; proceder à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e levantamento de restos mortais e cuidar das diversas áreas do cemitério; proceder à abertura, encerramento, limpeza e cobrança nos mercados e arrumar e controlar todos os bens e equipamentos a eles afetos; conduzir viaturas ligeiras para transporte de pessoas e bens, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens e zelar pela correta utilização, limpeza e manutenção dos equipamentos e ferramentas à sua guarda procedendo, quando necessário, à reparação dos mesmos.

5 - Local de trabalho: Área da Freguesia de Odiáxere.

6 - Determinação do posicionamento remuneratório:

A determinação do posicionamento dos trabalhadores recrutados é efetuada tendo como referência as seguintes posições remuneratórias:

Ref. 1) – 1ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 709,46€ (setecentos e nove euros e quarenta e seis cêntimos);

Ref. 2) e 3) – 4ª posição remuneratória, nível 4 da Tabela Remuneratória Única, correspondente a 705,00€ (setecentos e cinco euros).

7 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

7.1. Requisitos gerais:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possui robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.2. Requisitos habilitacionais e profissionais exigidos, sem possibilidade de substituição dos requisitos habilitacionais por formação ou experiência profissional:

Ref. 1) - 12.^o ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado;

Ref. 2) e 3) - Nível habilitacional equivalente à escolaridade obrigatória, designadamente: 4.^a classe para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966, 6.^o ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980, o 9.^o ano de escolaridade para os nascidos entre 1 de janeiro de 1981 e 31 de dezembro de 1994 e o 12.^o ano de escolaridade para os nascidos a partir de 01 de janeiro de 1995.

7.3. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo com o documento comprovativo das suas habilitações, o correspondente documento de reconhecimento de habilitações estrangeiras previsto pela legislação portuguesa aplicável.

8 - Podem candidatar-se ao procedimento concursal indivíduos com e sem vínculo de emprego público previamente constituído.

9 - 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 da Junta de Freguesia de Odiáxere idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicitam os presentes procedimentos.

10 - Métodos de Seleção:

10.1. Candidaturas aos procedimentos concursais correspondentes à ref. 1):

10.1.1. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que não sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado;
- Candidatos que, sendo detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares da carreira/categoria, não se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;
- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional não tenham, por último, desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção serão valorados de 0 a 20 valores.

a) Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Ref. 1) – Esta prova de conhecimentos é individual, efetuada numa só fase, revestindo carácter teórico e assumirá a forma escrita, em suporte de papel, com consulta da legislação, também em suporte de papel, terá a duração de 2 horas, sendo composta por: componente específica - 5 questões (1 valor cada); componente geral: 20 questões de escolha múltipla (0,50 valores cada) e 2 questões de desenvolvimento (1ª questão - 2 valores e 2ª questão - 3 valores), num total de 20 valores, de acordo com o seguinte programa:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (na parte relativa a férias e faltas e exercício do poder disciplinar) – aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração n.º 37-A/2014, de 19 de agosto e alterada pelas Leis n.ºs 25/2017, de 30 de maio; 73/2017, de 16 de agosto; 49/2018, de 14 de agosto; 79/2019, de 02 de setembro e 2/2020, de 31 de março e pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, (a conjugar com o Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, alterado pelas Leis n.ºs 23/2012, de 25 de junho; 120/2015, de 01 de setembro; 90/2019, de 04 de setembro, 93/2019, de 04 de setembro e 1/2022, de 03 de janeiro);
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – aprovado em anexo à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, alterada pelas Leis n.ºs 25/2015, de 30 de março; 69/2015, de 16 de julho; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro; 50/2018, de 16 de agosto e Declarações de Retificação n.ºs 46-C/2013, de 01 de novembro e 50-A/2013, de 11 de novembro;

- Código do Procedimento Administrativo – aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro, alterado pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais – aprovada em anexo à Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, retificada pelas Declarações n.ºs 46-B/2013, de 01 de novembro; 10/2016, de 25 de maio e 35-A/2018, de 12 de outubro e alterada pelas Leis n.ºs 82-D/2014, 31 de dezembro; 69/2015, de 16 de julho; 132/2015, de 04 de setembro; 7-A/2016, de 30 de março; 42/2016, de 28 de dezembro; 114/2017, de 29 de dezembro; 51/2018, de 16 de agosto; 71/2018, de 31 de dezembro; 2/2020, de 31 de março; 2/2020, de 31 de março e 66/2020, de 04 de novembro;

- Regime Simplificado do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas, aprovado pela Portaria nº 218/2016, de 9 de agosto.

b) Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Em todos os procedimentos concursais, a avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, em que os fatores de apreciação serão os seguintes:

- 1) Motivação para a função;
- 2) Qualidade da experiência profissional;
- 3) Capacidade de expressão e comunicação;
- 4) Capacidade crítica;
- 5) Relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{PC} \times 40\% + \text{AP} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

10.1.2. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

- Candidatos que, sendo titulares da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

- Candidatos que, encontrando-se em situação de valorização profissional, e sendo titulares de carreira/categoria para a qual é aberto o procedimento, tenham estado, por último, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os candidatos poderão, em substituição dos métodos a) e b), optar pela realização dos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

a) Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{AC} = \text{HA} \times 10\% + \text{FP} \times 30\% + \text{EP} \times 50\% + \text{AD} \times 10\%$$

Em que:

HA= habilitações académicas;

FP= formação profissional;

EP= experiência profissional;

AD= avaliação de desempenho.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ações de formação com duração até 14 horas – 1 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1, 5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 2 valores cada;

Ações de formação com duração superior a 60h – 2, 5 valores cada.

3) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Inferior a 1 ano – 1 valor;

Igual ou superior a 1 ano e inferior a 5 anos – 4 valores;

Igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 10 valores;

Igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 16 valores;

Igual ou superior a 15 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

4) Para a valoração da Avaliação de Desempenho, serão consideradas as três últimas avaliações em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado — 8 valores;

Desempenho Adequado — 14 valores;

Desempenho Relevante — 18 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, e atendendo ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, que estabelece que o Júri deve prever um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, é atribuída a valoração de 14 valores.

b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:

Realização e orientação para os resultados;

Organização e método de trabalho;

Adaptação e melhoria contínua;

Trabalho de equipa e cooperação.

Ao guião de entrevista será associado uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliados segundo os seguintes níveis classificativos:

Detém um nível elevado da competência – 20 valores;

Detém um nível bom da competência – 16 valores;

Detém um nível suficiente da competência – 12 valores;

Detém um nível reduzido da competência – 8 valores;

Detém um nível insuficiente da competência – 4 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada tendo em conta os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

O resultado final da Entrevista de Avaliação de Competências resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: 1 hora.

c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto 10.1.1.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 40\% + \text{EAC} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%$$

10.2. Candidaturas ao procedimento concursal correspondente à Ref. 2):

10.2.1. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção, Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção:

a) Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 40\% + EP \times 50\% + FP \times 10\%$$

Em que:

HA = habilitações académicas;

EP = experiência profissional;

FP = formação profissional.

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Até 6 meses – 4 valores;

Superior a 6 meses até 1 ano – 8 valores;

Superior a 1 ano até 2 anos – 12 valores;

Superior a 2 anos até 4 anos – 16 valores;

Superior a 4 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

3) Para o fator formação profissional (FP), considerar-se-ão as ações de formação enquadráveis na área de atividade específica, relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com limite de 20 valores.

Ações de formação com duração entre 4 horas até 14 horas – 0,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 14h e 35h – 1,5 valor cada;

Ações de formação com duração entre 35h e 60h – 2,5 valores cada.

10.3. Candidaturas ao procedimento concursal correspondente à Ref. 3):

10.3.1. Aos candidatos a seguir indicados serão aplicados os métodos de seleção, Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção:

a) Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Este método é valorado de 0 a 20 valores constituindo fase eliminatória para classificações inferiores a 9,5 valores, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + EP \times 70\%$$

Em que:

HA = habilitações académicas;

EP = experiência profissional;

Estes fatores são valorados da seguinte forma:

1) Para o fator habilitação académica (HA):

Habilitação literária legalmente exigida – 18 valores;

Habilitação superior à legalmente exigida, desde que seja considerada relevante para a área de atividade específica – 20 valores.

2) A experiência profissional (EP) terá incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Até 6 meses – 4 valores;

Superior a 6 meses até 1 ano – 8 valores;

Superior a 1 ano até 2 anos – 12 valores;

Superior a 2 anos até 4 anos – 16 valores;

Superior a 4 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

b) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será avaliada conforme o descrito na alínea c) do ponto 10.1.1., sendo que a sua duração corresponderá a aproximadamente 15 minutos.

A ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$\text{Ordenação Final (OF)} = \text{AC} \times 70\% + \text{EPS} \times 30\%$$

10.4. Orientações comuns a aplicar na seleção:

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

Em situação de igualdade de valoração na ordenação final, aplicam-se os critérios previstos no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, e subsistindo o empate, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

1.º Qualidade da experiência profissional em atividade similar;

2.º Residência na área do concelho de Lagos;

3.º Menor idade.

11 - Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

12 - Nos termos do disposto no art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro a quota de emprego a preencher por candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60% será fixada nos termos que se indicam:

Ref. 1), 2) e 3) – candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

13 - Formalização das candidaturas:

13.1. As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível em <http://www.freguesiadeodioxere.pt>, e preferencialmente enviados por correio eletrónico com recibo de entrega de notificação para administrativo@freguesiadeodioxere.pt, ou remetidos por correio registado, com aviso de receção, para a Junta de Freguesia de Odiáxere, Largo da Liberdade s/n, 8600 – 250 Odiáxere, ou entregues

pessoalmente na secretaria da Junta de Freguesia de Odiáxere, na morada citada, nos dias úteis, das 09H00 às 15H30, até ao último dia do prazo fixado no ponto 1 do presente despacho, sendo sempre obrigatório o preenchimento do Formulário Tipo de Candidatura, o qual se encontra disponível no sítio acima referido.

13.2. O Formulário Tipo de Candidatura deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

13.2.1. Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão ao procedimento concursal referidos no ponto 7.1. do presente aviso (certificado do registo criminal, documento comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico e fotocópia do boletim de vacinas). É dispensada a apresentação dos documentos indicados no presente ponto, desde que os candidatos declarem, no ponto 7. do Formulário Tipo de Candidatura, que reúnem os referidos requisitos.

13.2.2. Documento comprovativo do requisito habilitacional referido no ponto 7.2. do presente aviso (original ou fotocópia).

13.2.3. Fotocópia da Carta de Condução da Categoria B (aplicável aos candidatos ao procedimento concursal com a Ref. 3)).

13.2.4. Declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, caso o candidato a detenha, emitida pela entidade empregadora pública à qual o candidato pertence, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas, onde conste:

- a) Modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade;
- b) Carreira, categoria e atividade executada e respetivo tempo de serviço;
- c) Posição remuneratória detida pelo candidato à data de apresentação da candidatura;
- d) As avaliações quantitativas de desempenho referentes aos últimos três períodos de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do respetivo motivo.

14 - Os candidatos a quem seja aplicável o método de seleção da avaliação curricular, devem apresentar o *curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações académicas, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, contudo, só serão tidos em

consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos relativos a experiência profissional e formação profissional frequentada.

15 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos nos formulários de candidatura serão punidas nos termos da lei.

16 - Os candidatos com deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção.

17 - O Júri dos procedimentos concursais e do período experimental terá a seguinte constituição:

Ref. 1) - Membros efetivos: Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa da Câmara Municipal de Lagos, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, na qualidade de Presidente do Júri, Assistente Técnica, Ana Filipa Vidal Ramos que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a Assistente Técnica Lúcia Maria dos Santos Amores.

Membros suplentes: Coordenadoras Técnicas da Junta de Freguesia de São Gonçalo de Lagos, Célia Maria Barbudo da Costa e Maria de Lurdes Calado Messias.

Ref. 2) - Membros efetivos: Coordenadora Principal da Unidade Técnico-Administrativa da Câmara Municipal de Lagos, Maria Antonieta da Glória Santos Camilo, na qualidade de Presidente do Júri, Assistente Técnica, Ana Filipa Vidal Ramos que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos e a Assistente Técnica Lúcia Maria dos Santos Amores.

Membros suplentes: Coordenadoras Técnicas da Junta de Freguesia de São Gonçalo de Lagos, Célia Maria Barbudo da Costa e Maria de Lurdes Calado Messias.

Ref. 3) – Membros efetivos: Coordenadora Principal da unidade Técnica de Serviços Urbanos da Câmara Municipal de Lagos, Ana Rita Escolástico da Silva Alves Pico, na qualidade de Presidente o Júri, Assistente Operacional, Armando José Rodrigues Corregaita que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Assistente Técnica, Ana Filipa Vidal Ramos.

Membros suplentes: Assistente Técnica Lúcia Maria dos Santos Amores e Assistente Operacional, Jorge Fernandes Pedro.

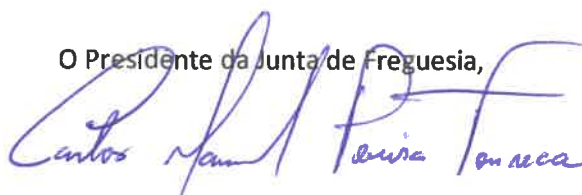
18 – Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata de reunião do júri dos procedimentos concursais, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

19 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada, para consulta, na sede da Junta de Freguesia de Odiáxere, Largo da Liberdade s/n, 8600-250 Odiáxere e disponibilizada em <http://www.freguesiadeodiaxere.pt>, sendo ainda publicitada através de aviso no Diário da República, em conformidade com o disposto na Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.

20 – Em cumprimento da alínea h) do art.º 9º da Constituição da República Portuguesa, promover-se-á a igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional.

Lagos, 02 de março de 2022

O Presidente da Junta de Freguesia,



Carlos Manuel Pereira Fonseca