

[Área do Organismo\(https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx\)](https://www.bep.gov.pt/Pages/Areas/AreaOrganismo.aspx)

Ofertas

[Mobilidade Geral](#) [Mobilidade Voluntária](#) [Sobre a BEP](#) [Ajuda](#)[Início\(../../../../Default.aspx\)](#)

Detalhe de Oferta de Emprego

[Caracterização da Oferta](#)[Requisitos de Admissão](#)[Formalização Candidaturas](#)[Descrição do Procedimento](#)

NAO VER TUDO ▲

Código da Oferta:

OE201907/0383

Tipo Oferta:

Procedimento Concursal Comum

Estado:

Activa ▶

Nível Orgânico:

Juntas de Freguesia

Órgão/Serviço:

Junta de Freguesia de Alverca do Ribatejo e Sobralinho

Vínculo:

CTFP por tempo indeterminado

Regime:

Carreiras Gerais

Carreira:

Assistente Técnico

Categoria:

Assistente Técnico

Grau de Complexidade:

2

Remuneração:

Ponto 6 do aviso integral publicado nesta presente oferta.

Suplemento Mensal:

0,00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Referência A: realizar o atendimento ao público (presencial e telefónico) e execução de tarefas inerentes ao mesmo; garantir o expediente geral administrativo; registar e tratar a correspondência recebida e expedida; garantir a organização e tratamento do arquivo; proceder ao registo e licenciamento de canídeos e gatídeos e garantir os processos de SICAFE; proceder à elaboração e organização de procedimentos e processos diversos; prestar apoio nas atividades dinamizadas pela Freguesia; apoiar os órgãos autárquicos e praticar as tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira/categoria em questão.

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Junta de Freguesia de Alverca do Ribatejo e Sobralinho	1	Rua Dr. Miguel Bombarda, n.º 23		2615125 ALVERCA DO RIBATEJO	Lisboa	Vila Franca de Xira

Total Postos de Trabalho:

1

Quota para Portadores de Deficiência:

0

Observações:

Publicação no Diário da República: Aviso (extrato) n.º 11560/2019, em Diário da República, 2.ª série – N.º 134 – 16 de julho de 2019

Relação Jurídica Exigida:

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica :

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

Requisitos de Nacionalidade:

Sim

Habilitação Literária:

12º ano (ensino secundário)

Admissão de candidatos não titulares da habilitação exigida:

Não

Outros Requisitos:**Envio de candidaturas para:**

U. Freguesias de Alverca do Ribatejo e Sobralinho, Rua Dr. Miguel Bombarda, nº 23 2615-125 Alverca

Contatos:

219587680

Data Publicitação:

2019-07-16

Data Limite:

2019-07-30

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social:**Descrição do Procedimento:**

Aviso

União de Freguesias de Alverca do Ribatejo e Sobralinho

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público

1 - Na sequência da deliberação da Junta de Freguesia de 16 de maio de 2019, torna-se público que, nos termos dos artigos 30.º e 33.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua redação atual (doravante designada por LTFP), conjugados com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (doravante designada por Portaria), se encontra aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do aviso por extrato no Diário da República, o procedimento concursal comum, destinado a trabalhadores com vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecido, nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, para o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Técnico/ Assistente Técnico.

2 - Foi realizada consulta à Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, enquanto entidade centralizada para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), a qual declarou não existirem reservas de recrutamento.

3 - Conforme o disposto na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, relativo à existência de trabalhadores em situação de requalificação, e após consulta à EGRA, à Área Metropolitana de Lisboa, declara-se que ainda não foi constituída a Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA).

4 - Nos casos previstos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação transitória de idênticos postos de trabalho.

5 - Postos de trabalho e caracterização:

5.1- Carreira/Categoria: Assistente Técnico/Assistente Técnico (Ref. A) - 1 posto de trabalho.

5.1.1 - Atribuições/Competências/Atividades: realizar o atendimento ao público (presencial e telefónico) e execução de tarefas inerentes ao mesmo; garantir o expediente geral administrativo; registar e tratar a correspondência recebida e expedida; garantir a organização e tratamento do arquivo; proceder ao registo e licenciamento de canídeos e gatídeos e garantir os processos de SICAFE; proceder à elaboração e organização de procedimentos e processos diversos; prestar apoio nas atividades dinamizadas pela Freguesia; apoiar os órgãos autárquicos e praticar as tarefas enquadradas no conteúdo funcional da carreira/categoria em questão.

6 - Posicionamento remuneratório:

6.1 Referência A: a posição remuneratória será objeto de negociação nos termos do artigo 38.º da LTFP. Sendo a posição de referência a correspondente à 1.ª posição da tabela remuneratória única, nível 5 para a carreira e categoria de Assistente Técnico.

7 - Nível habilitacional exigido de acordo com os artigos 34.º e 86.º da LTFP.

7.1 - Referência A: 12.º ano de escolaridade.

8 - Local de trabalho:

8.1 - Referência A: instalações da sede da União de Freguesias de Alverca do Ribatejo e Sobralinho, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das funções.

9 - Requisitos de admissão: os previstos nos artigos 17.º e 35.º da LTFP.

10 - Para efeitos da alínea k), do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não serão admitidos os 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 do órgão ou serviço idênticos ao posto de trabalho cuja ocupação se pretende com o presente procedimento concursal..

11 - A prioridade no recrutamento será de acordo com o estabelecido no artigo 30.º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da LTFP.

12 - A forma de apresentação da candidatura deve obedecer ao preceituado no artigo 19.º da Portaria.

12.1 - Formalização de candidaturas: será efetuada através do preenchimento de formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 08 de maio, disponibilizado em suporte papel na sede da União de Freguesias de Alverca do Ribatejo e Sobralinho, Rua Dr. Miguel Bombarda, nº 23 2615-125 Alverca do Ribatejo, e na página eletrónica www.jf-alvercasobralinho.pt.

12.2 - A entrega da candidatura poderá ser efetuada:

- Pessoalmente na sede da União de Freguesias de Alverca do Ribatejo e Sobralinho, Rua Dr. Miguel Bombarda, nº 23 2615-125 Alverca do Ribatejo de segunda a sexta-feira, das 9h00 às 17h00, sendo emitido recibo da data de entrada;

- Através de correio registado e com aviso de receção, para o mesmo endereço, atendendo à data do respetivo registo para o termo do prazo fixado;

- Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12.3 - Documentos que devem acompanhar a candidatura:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias;

b) No caso de possuir vínculo de emprego público, declaração atualizada, passada e autenticada pelo órgão ou serviço onde exerce funções, onde conste: o vínculo de emprego público previamente estabelecido; a carreira e categoria de que seja titular; a atribuição/competência/atividade inerente ao posto de trabalho que ocupa (fazendo distinção caso existam alterações ao longo dos anos de carreira); indicação precisa dos anos, meses e dias do tempo de trabalho associado a cada atribuição/competência/atividade (caso exista distinção de funções ao longo dos anos de carreira) e a classificação obtida na avaliação de desempenho inerente ao período em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição/competência/atividade idêntica à do posto de trabalho a que se candidata, do último período de avaliação, não superior a três anos;

c) Comprovativos emitidos por entidades acreditadas das ações de formação relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa do número de horas ou dias;

d) Comprovativos de todas as experiências profissionais relacionadas com as atribuições/competências/atividades do posto de trabalho ao qual se candidata, com a indicação precisa das funções desempenhadas e do tempo de serviço;

e) Currículo profissional, datado e assinado, assim como todos os comprovativos dos factos nele constantes, que digam respeito à atribuição/competência/atividade do posto de trabalho ao qual se candidata.

12.4 - A falta de apresentação dos documentos legalmente exigidos implica a exclusão dos candidatos, nos termos do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

12.5 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei.

12.6 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

13 - Prazo de candidatura: 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso por extrato em Diário da República.

14 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são os que se encontram descritos em seguida:

14.1 Serão aplicados os métodos de avaliação obrigatórios Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 0,45) + (AP \times 0,25) + (EPS \times 0,30).$$

Para os candidatos que realizam os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

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

15. Descrição dos métodos de seleção:

15.1- Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções a concurso. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A aplicação da PC será efetuada nos termos da alínea a) do artigo 5.º, alínea a), do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 2 do artigo 9.º da Portaria.

15.1.1 - A prova de conhecimentos é de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, com 30 questões de escolha múltipla. A valoração de 28 questões é 0,6 valores cada e de 2 questões é de 1,6 valores. A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações/comentários.

A prova versará sobre as seguintes matérias e legislação nas suas atuais redações:

Referência A:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas publicada no anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Artigos 1.º a 171.º; Regime Jurídico das Autarquias Locais publicado no Anexo I da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Artigos 1.º a 22.º e de 44.º a 62.º; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; Constituição da República Portuguesa - Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto; Reclamações nas autarquias locais - Portaria n.º 659/2006, de 03 de julho; Regulamento Arquivístico para as Autarquias Locais - Portaria n.º 412/2001, de 17 de abril e Portaria n.º 1253/2009 de 14 de outubro; Cadastro e Inventário dos bens do Estado - Portaria n.º 671/2000, de 17 de abril; Medidas de modernização administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril; Sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e Autárquica - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro: Artigos 41.º a 75.º.

15.2 - Avaliação Psicológica (AP): 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 respetivo posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A AP é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas, apto e não apto. Na última fase e para os candidatos que tenham

completado o método, os níveis classificativos são Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A aplicação da AP será efetuada nos termos da alínea b) artigo 5.º, alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e n.º 3 do artigo 9.º da Portaria.

15.3 - A aplicação deste método de seleção é efetuada pelas entidades e com observância da seguinte ordem de prioridade:

a) Por entidade especializada pública (INA);

b) Pela própria entidade empregadora pública que pretende efetuar o recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham habilitação académica e formação adequadas, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea anterior, fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade;

c) Por entidade especializada privada, conhecedora do contexto específico da Administração Pública, quando, após consulta, por escrito, à entidade prevista na alínea a), fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade, bem como pelos recursos próprios a que se refere a alínea anterior.

15.4 - Avaliação Curricular (AC): este método decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 4 do artigo 9.º da Portaria, sendo que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. São considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

15.4.1 - Na AC serão considerados e ponderados, numa escala de 0 a 20 valores e valorados até às centésimas, os seguintes parâmetros: habilitações académicas (HA), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AD) para os candidatos que tenham sido avaliados pelo SIADAP. A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,20 HA + 0,30 FP + 0,40 EP + 0,10 AD$

15.4.2 - Nas Habilitações Académicas (HA) consideram-se as habilitações académicas ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização Pontuação

Habilitação inferior 12.º ano de escolaridade. 12

12.º ano de escolaridade. 16

Superior ao 12.º ano de escolaridade. 20

15.4.3 - Na Formação Profissional (FP) consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização (1 dia de formação equivale a 6 horas) Pontuação

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total inferior a 25 horas. 8

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 25 e as 35 horas. 12

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total situada entre 35,01 e 70 horas. 16

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 70 horas. 20

15.4.4 - Na Experiência Profissional (EP) considera-se a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas mediante declarações.

Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização Pontuação

Com menos de 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. 8

Entre 3 anos e inferior a 7 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. 12

Entre 7 a 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. 16

Com mais de 10 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho. 20

15.4.5 - A classificação final da Avaliação de Desempenho (AD) diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Será considerada a sua expressão quantitativa e convertida à escala de 0 a 20 valores, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 85.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual (Lei do SIADAP) e no n.º 1 do artigo 9.º da Portaria. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

15.4.6 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o júri determina, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria, que o valor positivo a integrar a fórmula é de 2,500 valores, aplicando a escala do SIADAP, devendo este ser convertido à escala de 0 a 20 valores.

15.4.7 - Conversão da Escala do SIADAP para a escala de 0 a 20: AD= Avaliação do Desempenho x 4.

15.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 5.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A EAC será realizada por técnicos com formação adequada para o efeito. Neste sentido, no devido momento será solicitado ao dirigente máximo do serviço a colaboração de entidades especializadas. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes nos perfis do posto de trabalho em causa, e serão avaliadas 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, em que:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência 20 valores

Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência 16 valores

Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência 12 valores

Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência 8 valores

Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência 4 valores

15.5.1 - - Escala de Avaliação:

Escala Qualitativa: Insuficiente Reduzido Suficiente Bom Elevado

Escala Quantitativa: 4 8 12 16 20

Média Obtida 0-4,99 5,00-9,49 9,50-13,99 14,00-16,99 17,00-20,00

15.6 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS): este método de seleção será aplicado nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º e do n.º 5 do artigo 9.º da Portaria, visando 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. Este método será valorado 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. A valoração final deste método resultando da média aritmética das classificações dos seguintes critérios de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; competência de relacionamento interpessoal.

15.6.1 - Os critérios serão avaliados da seguinte forma:

Conhecimentos específicos, formação e experiência

Nível insuficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência - 4 valores;

Nível reduzido de conhecimentos específicos, formação e experiência - 8 valores;

Nível suficiente de conhecimentos específicos, formação e experiência - 12 valores;

Nível bom de conhecimentos específicos, formação e experiência - 16 valores;

Nível elevado de conhecimentos específicos, formação e experiência - 20 valores.

Motivação e orientação para o exercício da função

Nível insuficiente de motivação e orientação para o exercício da função - 4 valores;

Nível reduzido de motivação e orientação para o exercício da função - 8 valores;

Nível suficiente de motivação e orientação para o exercício da função - 12 valores;

Nível bom de motivação e orientação para o exercício da função - 16 valores;

Nível elevado de motivação e orientação para o exercício da função - 20 valores.

Atitude, responsabilidade e compromisso

Nível insuficiente de atitude, responsabilidade e compromisso - 4 valores;

Nível reduzido de atitude, responsabilidade e compromisso - 8 valores;

Nível suficiente de atitude, responsabilidade e compromisso - 12 valores;

Nível bom de atitude, responsabilidade e compromisso - 16 valores;

Nível elevado de atitude, responsabilidade e compromisso - 20 valores.

Capacidade de comunicação

Nível insuficiente de capacidade de comunicação - 4 valores;

Nível reduzido de capacidade de comunicação - 8 valores;

Nível suficiente de capacidade de comunicação - 12 valores;

Nível bom de capacidade de comunicação - 16 valores;

Nível elevado de capacidade de comunicação - 20 valores.

Competência de relacionamento interpessoal

Nível insuficiente de competência de relacionamento interpessoal - 4 valores;

Nível reduzido de competência de relacionamento interpessoal - 8 valores;

Nível suficiente de competência de relacionamento interpessoal - 12 valores;

Nível bom de competência de relacionamento interpessoal - 16 valores;

Nível elevado de competência de relacionamento interpessoal - 20 valores.

15.6.2 - Escala de Avaliação:

Escala Qualitativa: Insuficiente Reduzido Suficiente Bom Elevado

Escala Quantitativa: 4 8 12 16 20

Média Obtida 0-4,99 5,00-9,49 9,50-13,99 14,00-16,99 17,00-20,00

16 - A valoração final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, considerando-se excluído o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases que o comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

17 - São excluídos do procedimento os candidatos que não realizem o método para o qual forem notificados.

18 - Notificação e exclusão dos candidatos:

18.1 - Os candidatos admitidos serão notificados para a realização dos métodos de seleção por uma das formas previstas do artigo 10.º da Portaria.

18.2 - De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas do artigo 10.º da Portaria, para a realização da audiência prévia nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

19 - O júri do presente procedimento concursal será o seguinte:

Presidente: Sandra Isabel Carrilho Baptista Aparício, Técnica Superior, na União das Freguesias;

1.º Vogal Efetivo: Sónia Cristina das Neves Figueiras Ribeiro, Técnica Superior, na União das Freguesias, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal Efetivo: Gabriela Maciel de Abreu Machado Velho, Técnica Superior, na União das Freguesias;

1.º Vogal Suplente: Maria Manuela Feio Romão de Fialho, Assistente Técnica, na União das Freguesias;

2.º Vogal Suplente: Maria Amália Salvado Januário Corgas Caldeira, Assistente Técnica, na União das Freguesias.

20 - As atas do júri, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito, nos termos da alínea k) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria, e serão publicitadas no sítio da Internet da Freguesia em www.jf-alvercasobralinho.pt.

21 - 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.

22 - Dar-se-á cumprimento ao disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

23 - Em caso de igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada, de forma decrescente, de acordo com:

a) Experiência profissional nas funções similares às do posto de trabalho, desempenhadas em Autarquias Locais;

b) Maior número de anos de experiência profissional em funções idênticas às atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho;

c) Candidato com habilitação académica mais elevada.

24 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da Freguesia, será publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação e será publicitada na respetiva página eletrónica (www.jf-alvercasobralinho.pt).

25 - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o presente aviso é publicado, na 2.ª série do Diário da República, por extrato, na respetiva página eletrónica (<https://dre.pt/>) e na bolsa de emprego público (BEP) acessível em www.bep.gov.pt.

16 de julho de 2019. - O Presidente da Junta de Freguesia de Alverca do Ribatejo e Sobralinho, Carlos Manuel Gonçalves.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Deliberação da Junta de Freguesia de 16 de maio de 2019

Alterar

[◀ Voltar](#)[Imprimir para PDF](#)[Imprimir](#)[▲ Voltar ao topo](#)

Entidade gestora

Desenvolvimento e apoio técnico

Ofertas[Pesquisar Oferta\(Oferta_Pesquisa_basica.aspx\)](#)[Pesquisar Resultados\(Pesquisa_Resultados.aspx\)](#)[Listar Oferta Dirigentes Superiores\(..../CreSAP/CreSAP_Pesquisa.aspx\)](#)[Formulários](#)

Bolsa de Emprego Público[Diploma\(..../SobreBep/Diploma.aspx\)](#)[Objetivos\(..../SobreBep/Objectivos.aspx\)](#)[Funcionalidades\(..../SobreBep/Funcionalidades.aspx\)](#)[Acessibilidade\(..../Acessibilidade.aspx\)](#)[Entidade Gestora\(..../SobreBep/EntidadeGestora.aspx\)](#)

Links Úteis**Oportunidades na UE**[Eures\(https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt\)](https://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=pt)[EPSO\(https://epso.europa.eu/home_pt-pt\)](https://epso.europa.eu/home_pt-pt)[Carreiras Internacionais\(http://www.carreirasinternacionais.eu\)](http://www.carreirasinternacionais.eu)[Org. Int. do Trabalho\(https://erecruit.ilo.org\)](https://erecruit.ilo.org)[OCDE\(http://www.oecd.org/careers/\)](http://www.oecd.org/careers/)[Netemprego \(IEFP\)\(http://www.netemprego.gov.pt\)](http://www.netemprego.gov.pt)**Ministério das Finanças 2013**BEP v3.0.2.0 de 2019-07-15
