AVISO

Procedimento concursal comum com vista ao recrutamento de trabalhador, com ou sem vínculo de emprego público, para o preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 – Para efeitos do disposto no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo, pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, torna-se público que, em cumprimento da deliberação do Executivo da União das Freguesia de Airão Santa Maria, Airão são João e Vermil, de 06 de janeiro de 2020, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicitação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para o preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Técnico, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, previsto no mapa de pessoal desta Freguesia para o ano de 2020.

2 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por sua Excelência o Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, *"As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação"*.

3 – Caraterização do posto de trabalho – o posto de trabalho a concurso, carateriza-se pelo exercício de funções, descritas no Mapa de Pessoal para o ano de 2020 da União das Freguesias de Airão Santa Maria, Airão São João e Vermil na carreira e categoria de Assistente Técnico, conjugado com o que consta do anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, para a carreira e categoria de Assistente Técnico (grau de complexidade funcional 2); desenvolve atividades inseridas nos serviços administrativos, tais como, atendimento ao público, elaboração de ofícios, atestados e declarações, organização e arquivo de correspondência, registo e licenciamento de canídeos, gestão de cemitérios, atualização do cadastro e inventário do património da Freguesia e sob orientação do Tesoureiro arrecada a receita e organiza os documentos para a contabilidade; atendimento ao público no Espaço Cidadão da União das Freguesias de Airão Santa Maria, Airão São João e Vermil de acordo com o protocolo celebrado entre a Freguesia e a Agência para a Modernização Administrativa (AMA).

4 — Local de trabalho – Serviços administrativos da União das Freguesias de Airão Santa Maria, Airão São João e Vermil ou outro local na área geográfica da Freguesia indicado pela Entidade Empregadora Pública.

5 – Posicionamento remuneratório de referência – 1.ª posição remuneratória da carreira de assistente técnico, nível remuneratório 5 da Tabela Remuneratória Única, o vencimento base é de 693,13€. A determinação em concreto da posição remuneratória é objeto de negociação imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do disposto no artigo 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, sem prejuízo do disposto nas demais normas e regulamentos aplicáveis.

6 – O presente aviso rege-se pelo disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP); na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril (adiante designada por Portaria); no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e no Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

7 – Prioridade no recrutamento - O recrutamento far-se-á de acordo com o estipulado no artigo 29.º da Portaria.

8 – Cessação do procedimento concursal – Cessa nos termos do artigo 30.º da Portaria.

9 – Requisitos de admissão – Ao referido procedimento concursal poderão concorrer indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas reúnam os seguintes requisitos:

9.1 – Requisitos gerais, constantes no artigo 17.º da LTFP:

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

9.2 – Requisitos habilitacionais – 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

9.3 – Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos àquele para cuja ocupação se publicita no presente procedimento concursal.

10 — Formalização das candidaturas – As candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, o qual está disponível na página eletrónica da Freguesia (em www.uf-airao-vermil.pt), acompanhado dos seguintes documentos:

a) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;
b) Currículo profissional detalhado, datado e assinado;
c) Fotocópia legível de documento comprovativo da formação profissional frequentada e relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho;
d) Documento comprovativo de experiência profissional, onde conste o tempo de serviço, quando aplicável;
e) Declaração emitida pelos serviços competentes a que o candidato pertence, atualizada, da qual conste: a relação jurídica de emprego público detida; a carreira e categoria de que seja titular; antiguidade na carreira e no exercício de funções públicas com a atividade que executa, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; o órgão ou serviço onde exerce funções e a posição remuneratória detida (para os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público);
f) Declaração de avaliação de desempenho (qualitativa e quantitativa) no exercício de funções públicas obtida nos biénios de 2015/2016 e 2017/2018, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 11.º da Portaria ou a declaração da sua inexistência, bem como a indicação da carreira onde foi efetuada a avaliação (para os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público).

10.1 – Os candidatos devem preencher devidamente o formulário de candidatura, identificando o posto de trabalho pretendido.

10.2 – Os candidatos podem ainda mencionar eventuais circunstâncias, devidamente comprovadas, que considerem ser relevantes para apreciação do seu mérito ou constituírem motivo de preferência legal, sendo as falsas declarações prestadas punidas nos termos da lei penal.

10.3 – A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos (pontos 9.1, 9.2, 10 e 10.1), que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos, determina a sua exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria.

10.4 – As candidaturas deverão ser enviadas por correio, em carta registada, com aviso de receção, para União das Freguesias de Airão Santa Maria, Airão São João e Vermil, Rua da Escola, 174, 4805-479 Airão Santa Maria, até ao termo do prazo fixado no presente aviso.

10.5 – Não serão aceites candidaturas enviadas por via eletrónica.

11 – Composição do júri - nos termos dos artigos 12.º e 13.º da Portaria:

Renato Jorge Barbosa Gonçalves, Assistente Técnico da União das Freguesia de Areias, Sequeirô, Lama e Palmeira, que será substituído pelo 1.º vogal efetivo nas suas faltas ou impedimentos.

Vogais efetivos:
1.º Vogal – Olívia da Conceição Fontes Moreira, Assistente Técnica da Freguesia de Lousado.
2.º Vogal – Maria Manuela Silva Neves, Assistente Técnica da Freguesia de Árvore.
Vogais suplentes:
Vera Cristiana Monteiro Castro, Assistente Técnica da União das Freguesias de Caldas de Vizela (São Miguel e São João).
Maria Otília Faria Jácome, Assistente Técnica da União das Freguesias de Arentim e Cunha.

12 — Métodos de Seleção – Nos termos do artigo 36.º da LTFP e a alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimento (PC) e Avaliação Psicológica (AP) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC), consoante a situação jurídico-funcional do candidato, complementado pelo método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do artigo 6.º da referida Portaria.
12.1 – Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com a alínea a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
12.1.1 - Prova de Conhecimentos – Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, será de realização individual e terá a forma escrita, com a duração de 2 horas e versará sobre as seguintes temáticas, cujos diplomas legais podem ser consultados, desde que não anotados e sejam apresentados em suporte de papel: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho) na sua redação atual; Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro), na sua redação atual; Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro) na sua redação atual; Regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais na Administração Pública (Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro), na sua redação atual; Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação atual; Lei das Finanças Locais (Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro) na sua redação atual; Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e entidades intermunicipais (Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto) na sua redação atual; Transferência de competências dos municípios para os órgãos das freguesias (Decreto-Lei n.º 57/2019, de 30 de abril) na sua redação atual.
12.1.2 - A Avaliação Psicológica – Visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases, sendo que nas fases intermédias os candidatos serão valorados segundo a menção classificativa de apto ou não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, será valorado através dos níveis classificativos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.1.3 - Entrevista Profissional de Seleção – Visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o candidato, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, valorando-se cada um dos parâmetros a seguir identificados. Caso a Entrevista Profissional de Seleção seja efetuada pelo júri do procedimento concursal, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{A + B + C + D + E}{5}$$

Em que:

EPS = Entrevista profissional de seleção

A = Interesse e motivação profissionais

B = Sentido de organização e capacidade de inovação

C = Capacidade de relacionamento

D = Capacidade de expressão e fluência verbal

E = Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer

Parâmetros

A) Interesse e motivação profissionais – averigua, nomeadamente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e vontade de exercer funções de forma duradoura, no posto de trabalho em causa ou se baseiam apenas na necessidade de arranjar emprego.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: as razões da candidatura não constituem uma opção consciente do candidato e com vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caraterizadoras do posto de trabalho e apenas se baseiam na necessidade de arranjar emprego.

Reduzido – 8 valores: as razões da candidatura constituem uma opção pouco consciente do candidato e baseiam-se na necessidade de arranjar emprego.

Suficiente – 12 valores: as razões da candidatura constituem simultaneamente uma opção consciente do candidato em exercer as tarefas caraterizadoras do posto de trabalho e também na necessidade de arranjar emprego.

Bom – 16 valores: as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato e revela grande vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caraterizadoras do posto de trabalho.

Elevado – 20 valores: revelou uma opção consciente na obtenção do emprego e revela uma forte vontade de exercer de forma duradoura as tarefas caraterizadoras do posto de trabalho.

B) Sentido de organização e capacidade de inovação – avalia a capacidade de organização e capacidade de inovação do candidato, face às questões colocadas.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: revelou ausência de capacidade de organização e capacidade de inovação.

Reduzido – 8 valores: revelou pouca capacidade de organização e capacidade de inovação.

Suficiente – 12 valores: revelou uma moderada capacidade de organização e capacidade moderada de inovação.

Bom – 16 valores: revelou boa capacidade de organização e boa capacidade de inovação.

Elevado – 20 valores: revelou excelente capacidade de organização e capacidade de inovação.

C) Capacidade de relacionamento – avalia a capacidade de relacionamento do candidato com os seus colegas, superiores hierárquicos, utentes e públicos em torno da discussão curricular.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: demonstrou uma enorme incapacidade de relacionamento.

Reduzido – 8 valores: demonstrou pouca capacidade de relacionamento.

Suficiente – 12 valores: demonstrou capacidade de relacionamento.

Bom – 16 valores: demonstrou muito boa capacidade de relacionamento.

Elevado – 20 valores: demonstrou excelente capacidade de relacionamento.

D) Capacidade de expressão e fluência verbal – avalia a coerência e clareza discursiva do candidato, a linguagem utilizada pelo mesmo e a sua capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: muita dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação.

Reduzido – 8 valores: pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

Suficiente – 12 valores: boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

Bom – 16 valores: muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

Elevado – 20 valores: excelente capacidade de expressão, comunicação ou interpretação.

E) Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – avalia os conhecimentos sobre os problemas e tarefas a exercer, nos termos da caraterização do posto de trabalho a ocupar.

Valoração:

Insuficiente – 4 valores: ausência de conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

Reduzido – 8 valores: poucos conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

Suficiente – 12 valores: bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

Bom – 16 valores: muito bons conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

Elevado – 20 valores: excelentes conhecimentos dos problemas e tarefas a exercer.

12.2 – Métodos de seleção a utilizar, conforme o disposto do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º e com a alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

12.2.1 - Avaliação Curricular – Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, apenas quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula:

AC = HA x 25% + FP x 25% + EP x 25% + AD x 25%

Em que:
AC = Avaliação Curricular
HA = Habilitação Académica
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

Habilitação Académica:
Habilitação literária de grau exigido à candidatura – 16 valores;
Habilitação literária de grau superior exigido à candidatura – 20 valores.

Formação Profissional: em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 3 anos imediatamente ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:
Sem formação profissional - 0 valores
Formação profissional ≤ 50 horas – 8 valores;
Formação profissional ≤ 75 horas – 12 valores;
Formação profissional ≤ 100 horas – 16 valores;
Formação profissional ≤ 200 horas – 18 valores;
Formação profissional > 200 horas – 20 valores;
Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas.
Todas as Pós-graduações, Especializações, MBAs, ou outros similares, que não apresentem número de horas, atribui-se 100 horas, sem limite temporal.
As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito – ECTS), devem conter a equivalência em

horas de formação, sob pena de não serem contabilizados no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional: em que ponderar-se-á a experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:
Sem experiência profissional – 0 valores;
Experiência profissional ≤ 2 anos – 4 valores;
Experiência profissional ≤ 5 anos – 8 valores;
Experiência profissional ≤ 10 anos – 12 valores;
Experiência profissional ≤ 15 anos – 16 valores;
Experiência profissional > 15 anos – 20 valores.

Avaliação de Desempenho: em que ponderar-se-á a avaliação de desempenho relativa ao último período avaliado, não superior a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será expresso numa escala de 0 a 20 valores, ponderado da seguinte forma:
Desempenho Inadequado: 1 a 1,999 valores = 8 valores;
Desempenho Adequado: 2 a 3,999 = 12 valores;
Desempenho Relevante: 4 a 5 valores = 16 valores;
Mérito Excelente: 4 a 5 valores = 20 valores.
Quando o candidato tiver executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, mas o seu desempenho não tenha sido avaliado, no período a considerar, por motivo que não lhe seja comprovadamente imputável, é-lhe atribuído a nota de 12 valores.

12.2.2 – Entrevista de Avaliação de Competências – Visa obter através de uma 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. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o seguinte perfil de competências:
Realização e orientação para resultados (Competência Essencial);
Responsabilidade e compromisso com o serviço (Competência Essencial);
Orientação para o serviço público (Competência Essencial);
Organização e método de trabalho (Competência Essencial);
Trabalho de equipa e cooperação (Competência Desejada);
Relacionamento interpessoal (Competência Desejada).

Cada Entrevista de Avaliação de Competências é associada a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos a analisar, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.
12.2.3 - Entrevista Profissional de Seleção (nos termos do n.º 12.1.3 do presente aviso).

13 – A ordenação final será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será expressa numa escala classificativa de 0 a 20 valores.
13.1 – Para efeitos do disposto no n.º 12.1 do presente aviso:
OF = PC x 40% + AP x 30% + EPS x 30%

13.2 – Para efeitos do disposto no n.º 12.2 do presente aviso:
OF = AC x 40% + EAC x 30% + EPS x 30%

Em que:
OF = Ordenação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

14 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

15 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, afixada em local visível e público na União das Freguesias de Airão Santa Maria, Airao São João e Vermil e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo os candidatos aprovados em cada método convocados para a realização do método seguinte, nos termos do artigo 25.º da Portaria.

16 – De acordo com o disposto no artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos do procedimento serão notificados por uma das formas previstas no artigo 23.º da Portaria, para a realização da audiência dos interessados.

17 – 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, constam de atas do júri, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que sejam solicitadas.

18 – Nos termos do artigo 7.º da Portaria poderá ocorrer a utilização faseada dos métodos de seleção.

19 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos, após homologação, é afixada no edital da União das Freguesias de Airão Santa Maria, Airão São João e Vermil e disponível

na sua página eletrónica (www.uf-airao-vermil.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicação.

20 - Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 27.º da Portaria.

21 - Nos casos em que, após aplicação do artigo 27.º da Portaria, subsistam empates entre os candidatos, serão aplicados os seguintes critérios de desempate, de forma decrescente: maior tempo de experiência profissional comprovada e em função da conclusão há mais tempo das habilitações exigidas no presente aviso.

22 - Quota de emprego para os candidatos com deficiência, procede-se nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

23 - Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, de acordo com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência devem declarar, juntando documento comprovativo da deficiência, quando formalizarem a sua candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência.

24 - 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.

02 de outubro de 2020. O Presidente da União das Freguesias de Airão Santa Maria, Airão São João e Vermil, *Marçal Avelino Salazar Marques Mendes*.