DIÁRIO DA REPÚBLICA

2.ª série
N.º 183
21-09-2026

UNIÃO DAS FREGUESIAS DE NOGUEIRÓ E TENÕES

Aviso n.º 23293/2026/2

Sumário: Abertura de procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Torna-se público, nos termos da legislação em vigor, que por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia de Nogueiró e Tenões na sua reunião extraordinária de 31 de março se encontra aberto o procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego público, titulado por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 1 (um) posto de trabalho da carreira de assistente técnico, previsto e não ocupado, constante do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Nogueiró e Tenões.

Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria 233/2022, de 9 de setembro, de 11 de janeiro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

1 — Caracterização do posto de trabalho a ocupar:

Atribuições e competências: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, 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, designadamente atendimento digitalmente assistido — Espaço Cidadão.

Desempenhar funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, de grau médio de complexidade, na área de assistente administrativo, em especial, atendimento ao público e tratamento dos respetivos pedidos; arquivo da documentação da freguesia; secretariado das reuniões dos órgãos da freguesia; elaboração de ofícios e outros documentos, em suporte informático; apoio ao processamento de remunerações e pagamentos, utilizando aplicação informática.

Competências essenciais: Realização e orientação para resultados; orientação para o Serviço Público; trabalho de equipa e cooperação; relacionamento interpessoal; orientação para a segurança.

A descrição das funções em referência não prejudica que o trabalhador realize funções que não estejam expressamente mencionadas que lhe sejam afins ou conexas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e desde que não seja considerada uma desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

2 — Local de trabalho: Instalações da Junta de Freguesia de Nogueiró e Tenões (Polo de Nogueiró e Polo de Tenões).

3 — Remuneração: O posicionamento remuneratório respeita o determinado pelos artigos 38.º e 144.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as demais disposições aplicáveis, sendo que a posição remuneratória de referência é a 1.ª posição, nível 7, da categoria e carreira de assistente técnico, a que corresponde a remuneração base de 1.035,63€. Tratando-se de trabalhadores detentores de prévio vínculo de emprego público por tempo indeterminado, inseridos na carreira e categoria de Assistente Técnico, os mesmos serão colocados na posição remuneratória correspondente à atualmente auferida.

4 — Prazo: O prazo para apresentação de candidaturas é de 10 (dez) dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*.

5 — Período experimental: 180 dias, conforme a alínea b), do n.º 1, do artigo 49.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e demais legislações em vigor.

6 — Requisitos de Admissão:

6.1 — Requisitos gerais: Os previstos no artigo 17.º LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas nem interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 — Habilitações académicas exigidas:

12.º ano de escolaridade ou habilitação legalmente equivalente.

Para efeitos de avaliação curricular, será valorizada a titularidade de Licenciatura em Ciências da Comunicação, desde que devidamente comprovada.

6.3 — Requisitos específicos e fatores de valorização:

Atendendo às funções inerentes ao posto de trabalho, serão especialmente valorizados os candidatos que demonstrem:

Experiência profissional em funções administrativas;

Experiência profissional em autarquias locais;

Experiência em atendimento ao público;

Experiência na elaboração de atas, ofícios, correspondência e restante expediente administrativo;

Experiência em organização documental, gestão de arquivo e tramitação administrativa;

Conhecimentos de informática na ótica do utilizador, designadamente em Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Outlook, Microsoft PowerPoint, Google Docs, Google Sheets e Google Drive;

Conhecimentos e experiência na gestão de redes sociais institucionais e comunicação digital;

Formação profissional na área do marketing digital;

Experiência na utilização da aplicação RIPOSTE, dos CTT;

Conhecimentos e/ou experiência na utilização de software de gestão autárquica, designadamente Núcleodata ou software equivalente;

Conhecimentos e/ou experiência na utilização das plataformas VNox e WordPress.

A titularidade de carta de condução da categoria B constitui requisito preferencial, atendendo à eventual necessidade de condução de viaturas afetas à Junta de Freguesia e à realização de tarefas no exterior.

Em caso de igualdade de classificação final entre candidatos, ter conhecimentos na utilização da aplicação dos CTT poderá ser considerada como critério de desempate, sem prejuízo da aplicação dos critérios legais de ordenação preferencial previstos na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

7 — Âmbito de recrutamento: podem candidatar-se todos os indivíduos que satisfaçam, cumulativamente, até ao termo do prazo de entrega da candidatura, fixado no presente aviso, os seguintes requisitos gerais específicos, que deverão ser cumpridos sob pena de exclusão. Nos termos do n.º 3

Aviso n.º 23293/2026/2

do artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, são a concurso os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontram em mobilidade.

8 — Forma de apresentação das candidaturas: as candidaturas deverão a ser apresentadas até ao termo do prazo, sob pena de exclusão, mediante apresentação dos documentos solicitados no aviso disponibilizado na BEP e ainda pela junção do formulário tipo disponibilizado na página eletrónica da Junta, em https://ufnogueiro-tenoes.pt/.

A entrega de candidaturas apenas pode ser efetuada por uma das seguintes vias: carta registada com aviso de receção, endereçada ao Presidente da Junta de Freguesia, para a morada (Avenida da Liberdade n.º 11 4715-387 Braga), entregue presencialmente na secretaria da Junta de Freguesia durante o horário normal de expediente ou por correio eletrónico para o endereço geral@ufnogueiro-tenoes.pt.

A entrega de qualquer outro formulário de candidatura determinará a exclusão do candidato do procedimento.

Documentos que acompanham a candidatura: o requerimento de candidatura, disponibilizado na página eletrónica da Junta, deverá ser acompanhado, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

Fotocópia do certificado de habilitações literárias, ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro deverão apresentar, em simultâneo, e sob pena de exclusão, documento comprovativo das habilitações correspondentes ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável;

Curriculum vitae detalhado, atualizado e devidamente datado e assinado, donde conste, designadamente, as ações de formação frequentadas e a experiência profissional, o qual deverá ser acompanhado dos documentos comprovativos das ações e da experiência profissional, sob pena das mesmas não serem consideradas em sede de avaliação curricular, quando aplicável;

Declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, devidamente atualizada (data reportada ao prazo para apresentação de candidaturas), em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, as últimas três menções de avaliação de desempenho e a descrição das atividades/funções que atualmente executa, quando se aplique.

Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos gerais de admissão, devem os candidatos declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um dos requisitos.

A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para efetuar a análise da candidatura, determina a exclusão do candidato do procedimento concursal, nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

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

Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

9 — Métodos de seleção:

Considerando o artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que estabelecem métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

a) Avaliação Curricular, Prova de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação das Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

Aviso n.º 23293/2026/2

b) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação das Competências, para os restantes candidatos.

Os candidatos detentores do vínculo a celebrar, nos termos do n.º 3 do artigo 36.º, podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, devendo fazer expressamente essa opção por escrito no ponto 6. do Formulário Tipo de Candidatura, caso em que se aplicará, em substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

Avaliação Curricular (AC) — 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, com base na análise do respetivo currículo profissional. Assim, serão considerados e ponderados os seguintes elementos, desde que se encontrem devidamente comprovados:

i) Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Pela detenção da escolaridade obrigatória legalmente exigida — 15 valores;

Pela detenção da escolaridade superior à obrigatória legalmente exigida — 20 valores.

Para efeitos de valoração da Habilitação Académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

ii) Formação Profissional (FP), em que serão consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores.

Formação Profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, ações de sensibilização, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo:

Até 30 horas (inclusive) — 8 valores;

De 31 horas até 60 horas (inclusive) — 12 valores;

De 61 horas até 99 horas (inclusive) — 16 valores;

Superior a 100 horas — 20 valores.

Para efeitos de valoração da Formação Profissional, esclarece-se o seguinte:

a) Só será considerada a Formação Profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas;

b) No que respeita à pontuação, o júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;

c) Relativamente à Formação Profissional, em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

d) Quanto à Formação Profissional, em cujos certificados não seja indicada a duração, em horas ou dias, é atribuído um total de 6 horas, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração;

e) No caso de, apesar de a Formação Profissional se encontrar concluída, existir discrepância entre o número total de horas da formação e o número de horas efetivamente assistidas, será este último o contabilizado.

iii) Experiência Profissional (EP), em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de fun-

Aviso n.º 23293/2026/2

ções inerentes à categoria de Assistente Técnico, desde que respeitantes à área de atividade a que se destinam os procedimentos concursais, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

Até 5 anos de experiência profissional — 5 valores;

Entre 5 a 10 anos de experiência — 10 valores;

Entre 10 e 15 anos de experiência — 15 valores;

Mais de 15 anos de experiência — 20 valores;

iv) Avaliação do Desempenho (AD), em que será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri deve prever, face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que atribuirá 2,5 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro.

Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A classificação da Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a valoração obtida, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = 0{,}20\ HA + 0{,}30\ FP + 0{,}30\ EP + 0{,}20\ AD$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação Académica;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação do Desempenho.

Prova de Conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências da função e reveste a natureza prática.

A prova de conhecimentos será individual, realizada de forma escrita, com a duração, os conteúdos e a classificação seguintes:

Duração máxima: 60 minutos.

Conteúdos: visam avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho a que se candidatam, e incide sobre os seguintes temas:

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (Lei Geral dos Trabalhadores em Função Pública;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo);

Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais);

Lei n. 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, Princípios gerais de ação a que devem obedecer os Serviços e Organismos da Administração Pública.

Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, Código dos Contratos Públicos;

A Prova de Conhecimentos (PC) revestirá a forma de escolha múltipla, composta por 25 perguntas de realização individual, efetuada em suporte de papel, numa só fase, com a duração máxima de 60 (sessenta) minutos, em data e local a comunicar oportunamente, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A prova será realizada com consulta em formato papel e no decorrer da mesma os candidatos não podem, por quaisquer meios, comunicar entre si ou com qualquer outra pessoa estranha ao procedimento concursal, não sendo ainda permitida a utilização de qualquer equipamento informático/eletrónico.

Avaliação Psicológica (AP) — Este método 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 definidas.

A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de apto e não apto, conforme Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 e 0 valores.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Método que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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

A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definidas, é 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, e pretende aferir da presença ou ausência das competências descritas no respetivo perfil.

Cada uma das competências é avaliada da seguinte forma:

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.

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, 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, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte.

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

Para os detentores de vínculo de emprego público:

OF: AC (0,40) + PC (0,30) + EAC (0,30)

Para os não detentores de vínculo de emprego público:

$$OF = (PC \times 40\ \%) + (EAC \times 60\ \%)$$

OF: Ordenação Final; AC: Avaliação Curricular; PC: Prova de Conhecimentos; AP: Avaliação Psicológica; EAC: Entrevista de Avaliação das Competências

A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

Atento o disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o recrutamento efetua-se por ordem decrescente de ordenação final dos candidatos colocados em situação de valorização profissional e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

Critérios de Ordenação Preferencial — Subsistindo o empate em caso de igualdade de valoração na ordenação final após a aplicação dos critérios de ordenação de preferência referidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial por ordem decrescente:

1.º os candidatos com mais elevada classificação no método de seleção prova de conhecimentos;

2.º os candidatos com mais tempo de experiência profissional nas áreas de atividade para as quais os procedimentos concursais são abertos, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

3.º os candidatos com mais horas de formação profissional nas áreas de atividade para as quais os procedimentos concursais são abertos, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

4.º os candidatos detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

5.º os candidatos com menor idade.

10 — Composição do Júri:

Presidente do Júri: Artur Jorge Araújo Magalhães Ribeiro, Presidente da Assembleia de Freguesia de Nogueiró e Tenões;

Primeiro Vogal Efetivo e substituto do Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, Elsa Eliana Vieira da Silva, 1.ª Secretária da Mesa da Assembleia;

Segundo Vogal Efetivo: Maria da Glória Pires, 2.ª Secretária da Mesa da Assembleia;

Primeiro Vogal Suplente: Vânia Maria Palmeira Soares Barbosa, Gestora Recursos Humanos dos TUB;

Segundo Vogal Suplente: Ana Catarina Pereira Braga, Empresária.

11 — Admissões e exclusões:

11.1 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

11.2 — Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público nas instalações da Freguesia de Nogueiró e Tenões, disponibilizada no sítio da internet da junta e seguirá publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação da sua publicitação.

Aviso n.º 23293/2026/2

12 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando no sentido de evitar toda e qualquer forma de descriminação.

13 — Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, têm preferência, em caso de igualdade na classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal.

14 — Os candidatos portadores de deficiência devem declarar no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de seleção nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, sendo desta forma dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo da mesma.

15 — Não existem reservas de recrutamento na Freguesia de Nogueiró e Tenões que satisfaçam a necessidade de recrutamento em causa.

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

17 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o procedimento concursal é publicitado na 2.ª série do *Diário da República*, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), na íntegra, e no sítio da internet da Freguesia de Nogueiró e Tenões.

23 de julho de 2026. — O Presidente da Junta, Francisco da Silva Gomes.

320042912