

Aviso

Procedimento concursal comum para preenchimento de um (1) posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Assistente Operacional

1. - Em cumprimento do disposto no artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril na sua atual redação, conjugado com o artigo 30º e 33º ambos da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, tornasse público que, por deliberação da Junta de Freguesia de 12 de setembro de 2022, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir da data da publicação do extrato em Diário da República, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) lugar de Assistente Operacional previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Freguesia, na categoria de Assistente Operacional, da carreira geral de Assistente Operacional, para a área de higiene e limpeza urbana.
2. - Legislação aplicável, na sua atual redação: LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei nº 209/2009, de 03 de setembro e Portaria n.º 125- A/2019, de 30 de abril, e Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (Código de Procedimento Administrativo).
3. - Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se que, internamente, não existem reservas de recrutamento.
4. - Local de trabalho: Na área geográfica da Freguesia de Landeira.
5. - Caracterização do posto de trabalho: para além das definidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, as definidas para a função: Efetuar a limpeza de ruas, valetas, sumidouros e outros locais públicos da Freguesia; Efetuar a limpeza de Edifícios públicos da Freguesia; Garantir a manutenção e conservação dos parques e espaços verdes (corte de ervas, canas e outros infestantes); Aplicar produtos fitofarmacêuticos; Manusear equipamentos, ferramentas e utensílios manuais ou elétricos, necessários à execução dos trabalhos e proceder à sua arrumação, limpeza e manutenção; Utilizar o Equipamento de Proteção Individual (EPI) e de sinalização necessários à execução das tarefas de sua responsabilidade; Apoiar os órgãos autárquicos; Apoiar projetos e outras atividades desenvolvidas pela Freguesia; Executar as demais atividades enquadradas no conteúdo funcional da carreira e categoria.
 - 5.1. - A descrição do conteúdo funcional não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a

qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do disposto no art.º 81º da LGTFP.

6. - Posicionamento remuneratório: a determinação do posicionamento remuneratório será efetuado de acordo com as regras constantes do artigo 38º da LGTFP da LTFP, sendo a posição remuneratória de referência, a correspondente à 4ª posição remuneratória, nível 4 da carreira e categoria de assistente operacional, a que corresponde a remuneração de (705,00€) setecentos e cinco euros.

7. - Requisitos de admissão: São requisitos necessários os constantes no artigo 17.º, da LTFP, a saber:

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 não estar 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.

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

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

9. - Exige-se a escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, ou seja, aos nascidos até 31/12/1966 é exigida a 4.ª classe; aos nascidos a partir de 01/01/1967 é exigida a 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade e aos nascidos a partir de 01/01/1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade (sem prejuízo de eventuais situações já existentes e enquadráveis no âmbito do previsto na Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, nas sua redação atual - 12 anos de escolaridade). O nível habilitacional exigido em função da idade é passível de ser substituído por experiência em funções similares e equiparadas, nos termos do n.º 2 do artigo 34.º da LTFP, quando os candidatos tenham pelo menos seis meses de experiência nas funções enquadradas nas competências/atribuições/atividades do posto de trabalho.

10. - Âmbito do recrutamento: Com base e fundamento nos princípios de racionalização, eficácia, eficiência e economia de custos, que devem presidir à atividade administrativa, e de acordo com a deliberação do órgão executivo de 12 de setembro de 2022, são admitidos no

presente procedimento candidatos com relação jurídica de emprego público a termo, ou candidatos sem vínculo de emprego público previamente estabelecido, ao abrigo do disposto no n.º 4 do art.º 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

11. - Formalização das candidaturas:

11.1. - A apresentação da candidatura deverá ser formalizada em suporte de papel, em formulário tipo, devidamente assinado, disponível na secretaria da Junta de Freguesia de Landeira, e poderão ser entregues na secretaria da Junta de Freguesia de Landeira, de 2.ª a 6.ª feira, das 09h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h30 ou remetidas pelo correio, registado, com aviso de receção para o endereço Junta de Freguesia de Landeira, Rua da Vinha Grande, 15, 2965-421 Landeira, até à data limite fixada no presente aviso.

11.2. - As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias (para os candidatos abrangidos pela Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto, na sua redação atual, o documento comprovativo das habilitações literárias deve atestar a conclusão da escolaridade obrigatória);

b) 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;

c) 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;

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

e) No caso de o candidato possuir relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração autenticada emitida pelo serviço em que exerce funções ou a que pertence, devidamente atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas) da qual conste, de forma inequívoca:

i - A modalidade de relação jurídica de emprego público que detém;

ii - A carreira e a categoria, bem como a posição remuneratória detidas;

iii - A antiguidade na função pública, na carreira, na categoria e no exercício da atividade que atualmente exerce;

iv - A caracterização do posto de trabalho que ocupa, nomeadamente o conteúdo funcional inerente ao posto de trabalho que ocupa;

v – Avaliação de desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos/ciclos avaliativos, e/ou justificação sobre a falta de avaliação quando for o caso.

As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

12- Nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são os que se encontram descritos em seguida:

a) Prova de Conhecimentos (PC);

b) Avaliação Psicológica (AP).

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS):

12.1 - De acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, no caso de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão:

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12.2 - Classificação final (CF):

Para os candidatos que realizem os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção, a CF será calculada através da seguinte fórmula:

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

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

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

13. Descrição dos métodos de seleção:

13.1- Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. 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 n.º 1 do artigo 5.º da Portaria.

13.1.1- A prova de conhecimentos será de natureza prática, de forma oral e de realização individual, composta por duas partes, com a duração de 10 minutos cada parte - duração total da prova de conhecimentos é de 20 minutos e valoração de 20 valores.

Parte I: Proceder à simulação da utilização de uma motorroçadora (sempre desligada), simulando todos os procedimentos e técnicas para a sua utilização (segurança, colocação do equipamento em funcionamento e a sua respetiva manutenção).

Ponderação: 50%.

Duração: 10 minutos.

Parte II: Proceder à simulação, manual, da limpeza e deservagem de um local, na área da Freguesia, identificando e realizando todos os procedimentos e técnicas, utilizando e nomeando todos os instrumentos de trabalho e equipamentos de higiene, segurança e sinalização.

Ponderação: 50%.

Duração: 10 minutos.

13.1.2- Avaliação da PC:

a) Classificação 0 – 5,999:

Não compreendeu as orientações sobre a tarefa a realizar e/ou não conseguiu manusear os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. Não usou/identificou os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor. A qualidade técnica do trabalho foi muito baixa ou não foi capaz de realizar a tarefa solicitada. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.

b) Classificação 6,00 – 9,499:

Demonstrou dificuldade em compreender a tarefa; não identificou / preparou ou utilizou os equipamentos de forma adequada na execução da tarefa e/ou não fez uso de todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados ao seu dispor e a qualidade técnica do trabalho foi insuficiente. Não cumpriu a tarefa no tempo estipulado.

c) Classificação 9,500 – 12,999:

Compreendeu as instruções. Não utilizou/identificou todos os equipamentos de proteção individual e sinalização colocados à sua disposição. Manifesta algum conhecimento teórico de como utilizar os equipamentos/instrumentos do trabalho. A qualidade técnica da tarefa demonstrada foi suficiente. Teve dificuldades em cumprir no tempo estipulado.

d) Classificação 13,000-16,999:

Compreendeu as instruções; identificou/utilizou os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram identificados/ utilizados os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa. A qualidade técnica demonstrada foi boa. Cumpriu a tarefa no tempo estipulado.

e) Classificação 17,00-20,000:

Compreendeu todas as instruções com rapidez; identificou / utilizou eficazmente os equipamentos de proteção individual e sinalização; foram utilizados eficazmente os equipamentos/instrumentos adequados à tarefa; executou o trabalho com distinção e cumpriu a prova no tempo estipulado. Cumpriu a tarefa de forma célere e antes do término do tempo.

13.2 - Avaliação Psicológica (AP): será aplicado nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º e do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria e 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 de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13.3 - 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.

13.3.1 - 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) e a experiência profissional (EP) A nota final da avaliação curricular é calculada pela seguinte fórmula: $AC = 0,30 HA + 0,30 FP + 0,40 EP$, para os candidatos que não possuam vínculo de emprego público.

13.3.2 - 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 à legalmente exigida, mas com substituição da habilitação por experiência referida no Ponto 6.1. Habilitação exigida à data da admissão na carreira e inferior à legalmente exigida à data de abertura do concurso ou habilitação legalmente exigível. 16

Habilitação superior à legalmente exigível. 20

13.3.3 - 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 comprovadas. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. Nos certificados que não mencionem a duração da formação serão consideradas 6 horas por dia de formação. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização Pontuação

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração inferior a 15 horas. 8

Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração entre as 15 horas e inferior a 25 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 as 25 e inferior a 35 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 igual ou superior a 35 horas. 20

13.3.4 - 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 6 meses de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional, legalmente exigível, para integração no posto de trabalho.

Ou

Com menos de 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional, de grau inferior ao exigido, para integração no posto de trabalho. 8

Entre 6 meses e inferior a 1 ano de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional legalmente exigível para integração no posto de trabalho.

Ou

Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional, de grau inferior, ao exigido para integração no posto de trabalho. 12

Entre 1 ano e inferior a 2 anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional, legalmente exigível, para integração no posto de trabalho.

Ou

Entre 2 anos e inferior a 4 anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional, de grau inferior, ao exigido para integração no posto de trabalho. 16

Com 2 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional, legalmente exigível, para integração no posto de trabalho.

Ou

Com 4 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições / competências / atividades inerentes ao posto de trabalho e com nível habilitacional, de grau inferior, ao exigido para integração no posto de trabalho. 20

13.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): este método 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 n.º125-A/2019 de 30 de abril, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências, selecionadas a partir da lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, são as constantes no perfil 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:

- a) Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – 20 valores;
- b) Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – 16 valores;
- c) Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – 12 valores;
- d) Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – 8 valores;
- e) Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – 4 valores.

13.5.1 A escala de avaliação, após a obtenção da média das classificações obtidas em cada competência:

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

13.6 – 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 dos n.os 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-

A/2019, de 30 de abril, 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. Avaliação da EPS efetua-se 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. O resultado final deste método resulta da média aritmética das classificações dos seguintes parâmetros de avaliação: conhecimentos específicos, formação e experiência; motivação e orientação para o exercício da função; atitude, responsabilidade e compromisso; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal.

13.6.1 - Os parâmetros serão avaliados da seguinte forma:

Nível insuficiente – 4 valores;

Nível reduzido – 8 valores;

Nível suficiente – 12 valores;

Nível bom – 16 valores;

Nível elevado – 20 valores.

14 - 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 tenha sido classificado com “Não apto” numa das fases que os comportem ou na classificação final, conforme o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

15- Os métodos de seleção, de acordo com o artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, devem ser aplicados num único momento, podendo a Junta de Freguesia, deliberar, pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada.

16- Os métodos de seleção a realizarem-se num único momento, estarão sujeitos a uma avaliação faseada, conforme previsto no n.º 2 do artigo 7.º da Portaria, e por decisão do júri do procedimento concursal.

17 - Em situações de igualdade de classificação, decorrentes da aplicação das fórmulas de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, consideram-se os seguintes critérios por ordem decrescente:

1. Menor idade.

2. Maior grau de habilitação;

18 - Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos.

19. - Os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e sistema de valoração constam de ata do júri do procedimento, sendo disponibilizada na página da Freguesia na internet.

20. - Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para constituição de reserva de recrutamento interna, nos termos do artigo 30.º n.º 4 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

21. - A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na página eletrónica da Junta de Freguesia em www.jflandeira.net, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

22. - O presente procedimento rege-se pela Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril na sua redação atual conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e legislação complementar.

23. - Serão cumpridas as normas legais no que respeita aos critérios de preferência legalmente previstos.

24. - Nos termos do disposto na alínea a) do n.º1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual conferida pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica da Junta de Freguesia de Landeira (www.jflandeira.net).

25. - Nos termos do Despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

26. – É garantida a reserva de um posto de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-

Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo os candidatos declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência;

27. – A Junta de Freguesia de Landeira informa, que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 30.º e 31.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos (as) candidatos (as) no decurso do presente procedimento concursal deve respeitar o revisto no artigo 50.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto.

28. - Composição do júri:

Presidente: Orlando António das Neves Dias, Assistente Técnico da Junta de Freguesia de Landeira; Vogais efetivos: Nuno Miguel Venâncio Simões, Assistente Operacional do Município de Vendas Novas, Paula Maria Sabino Guerreiro Rocharte Valentim, Presidente da Junta de Freguesia de Vendas Novas e Carlos Manuel Marques dos Santos Luís, Encarregado Operacional do Município de Vendas Novas.

Vogais suplentes: Francisco José dos Santos Martins, primeiro Secretário da Assembleia de Freguesia de Landeira e Marisa Alexandra Martins Alminhas, segunda Secretária da Assembleia de Freguesia de Landeira.

O primeiro vogal efetivo substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e os vogais suplentes substituem os vogais efetivos.

Landeira, 25 de outubro de 2022

A Presidente da Junta de Freguesia

Sandra Maria Patuleia Grilo