

JUNTA DE FREGUESIA DE BEIJÓS**Aviso n.º 22 032/2007****Concurso externo de ingresso para provimento de um lugar de tractorista — Lista de classificação final**

Nos termos do preceituado no Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, e para conhecimento dos interessados se torna público que a lista de classificação final respeitante ao concurso supramencionado se encontra afixada no placard do átrio da sede da Junta de Freguesia.

22 de Outubro de 2007. — O Presidente do Júri, *Vitor Manuel Coelho Pereira Marques*.

2611061701

JUNTA DE FREGUESIA DE CREIXOMIL**Aviso n.º 22 033/2007****Concurso interno de acesso geral para um lugar de assistente administrativo principal**

1 — Nos termos do disposto nos artigos 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, faz-se público que, por deliberação unânime desta Junta de Freguesia de 17 de Outubro de 2007, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso, o concurso interno de acesso geral para um lugar de assistente administrativo principal, do grupo de pessoal administrativo do quadro de pessoal desta Junta de Freguesia.

2 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente 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.

3 — O concurso é válido para a vaga anunciada, extinguindo-se com o seu preenchimento.

4 — Local de trabalho — edifício da sede da Junta de Freguesia de Creixomil.

5 — Conteúdo funcional — o constante do despacho n.º 38/88, da SEALOT, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 22, de 26 de Janeiro de 1989.

6 — Legislação aplicável — Decretos-Leis n.ºs 204/98, de 11 de Julho, 238/99, de 25 de Junho, 253-A/89, de 16 de Outubro, 404-A/98, de 18 de Dezembro, 412-A/98, de 30 de Dezembro, e 427/89, de 7 de Dezembro, e Lei n.º 44/99, de 11 de Junho, e demais legislação aplicável.

7 — Remuneração — a que resultar da aplicação do n.º 1 do artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro, anexo II, com as respectivas alterações.

8 — Condições de candidatura:

8.1 — Requisitos gerais — podem candidatar-se os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado, reúnam os requisitos gerais de admissão constantes do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

8.2 — Requisitos especiais — a alínea a) do n.º 1 do artigo 8.º do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro.

9 — Métodos de selecção — serão utilizados os seguintes métodos de selecção:

9.1 — Entrevista profissional de selecção (EPS) — tem por objectivo avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, sendo objecto de apreciação os seguintes parâmetros relevantes: sentido de responsabilidade, sentido crítico, capacidade de iniciativa e grau de criatividade, motivação e interesse pela função;

9.2 — Avaliação curricular (AC) — destina-se a avaliar as aptidões profissionais dos candidatos para o exercício da função/categoria, através da ponderação dos seguintes factores:

9.2.1 — Habilitação académica de base, sendo ponderado o nível académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

9.2.2 — Formação profissional, sendo ponderadas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional em concurso;

9.2.3 — Experiência profissional, pondera-se o tempo de serviço na carreira para a qual o concurso é aberto.

10 — Os critérios de apreciação e ponderação da avaliação curricular e da entrevista profissional de selecção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respectiva fórmula classificativa, constarão de actas das reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultada aos candidatos sempre que solicitada.

11 — Cada um dos métodos de selecção é susceptível de classificação na escala de 0 a 20 valores, sendo que a classificação final

(CF) resultará da média aritmética ponderada dos métodos de selecção $(6AC + 4 \times EPS)/10$, traduzindo-se na escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores.

12 — Formalização das candidaturas — as candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento elaborado nos termos gerais e dirigido ao presidente da Junta de Freguesia de Creixomil, conjuntamente com a documentação que o deva acompanhar (em caso de dúvida, contactar os serviços administrativos) e entregue pessoalmente nesta autarquia ou remetido pelo correio, com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado para a entrega das candidaturas, para a Junta de Freguesia de Creixomil, Rua dos Cutileiros, 1908, Creixomil, 4835-040 Guimarães, dele devendo constar:

12.1 — Identificação completa do requerente (nome, filiação, naturalidade, estado civil, data de nascimento, habilitações literárias, residência, número e data do bilhete de identidade e serviço de identificação que o emitiu, número de contribuinte, código postal e número de telefone, se o houver);

12.2 — Habilitações literárias;

12.3 — Declaração, em alíneas separadas e sob compromisso de honra, sobre a situação precisa em que se encontra relativamente a cada uma das condições a que se referem as alíneas a) a f) do n.º 2 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho;

12.4 — Identificação do concurso a que se candidata, mediante referência ao *Diário da República* onde foi publicado o presente aviso;

12.5 — Identificação da categoria que detém, serviço a que pertence, natureza do vínculo e tempo efectivo na categoria, na carreira e na função pública, contado em anos, meses e dias, especificando a classificação de serviço nos anos relevantes para efeitos de concurso;

12.6 — Quaisquer outros elementos que possam ser relevantes para apreciação do seu mérito ou susceptíveis de constituírem motivo para preferência legal, devendo apresentar documentos comprovativos, sob pena de não serem considerados.

13 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser obrigatoriamente acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes elementos:

13.1 — *Curriculum vitae* detalhado, devidamente datado e assinado;

13.2 — Documento comprovativo das habilitações literárias (autêntico, autenticado ou fotocópia);

13.3 — Fotocópias das acções de formação profissional e seminário, com indicação sobre a sua duração (um dia corresponde a sete horas);

13.4 — Fotocópia do bilhete de identidade;

13.5 — Declaração passada e autenticada pelo serviço ou organismo de origem, da qual constem a natureza do vínculo, a categoria, o tempo de serviço na categoria, na carreira e na função pública e a classificação reportada aos anos relevantes para efeitos de concurso.

14 — Os funcionários desta Junta de Freguesia estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos que constem do respectivo processo individual.

15 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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

17 — As listas dos candidatos admitidos e de classificação final serão publicitadas nos termos dos artigos 33.º, 34.º e 40.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

18 — Constituição do júri:

Presidente — José da Costa Martins, presidente da Junta de Freguesia de Creixomil;

Vogais efectivos:

1.º Armando Lopes Ferreira, tesoureira da Junta de Freguesia;

2.º Adão José Freitas Martins, 1.º vogal da Junta de Freguesia;

Vogais suplentes:

1.º Joaquim António Salgado Almeida, secretário da Junta de Freguesia;

2.º Custódio Gomes Ribeiro, 2.º vogal da Junta de Freguesia.

19 — O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

19 de Outubro de 2007. — O Presidente da Junta, *José da Costa Martins*.

2611061502

JUNTA DE FREGUESIA DA PENHA DE FRANÇA**Deliberação n.º 2279/2007**

Rui José Silva Marques, presidente da Junta de Freguesia da Penha de França, vem, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 38.º

da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, tornar público que, sob proposta do executivo da Junta, aprovada em reunião de 11 de Setembro de 2007, a Assembleia de Freguesia da Penha de França, em reunião de 27 de Setembro de 2007, deliberou aprovar o Regulamento Interno do Pessoal no Regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado, nos termos do disposto na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que aprovou o regulamento interno, com a redacção que se anexa.

18 de Outubro de 2007. — O Presidente, *Rui José Silva Marques*.

ANEXO

Regulamento Interno do Pessoal no Regime de Contrato Individual de Trabalho por Tempo Indeterminado

Com a publicação da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que aprovou o regime jurídico do contrato individual de trabalho, aplicável à Administração Pública, nomeadamente às pessoas colectivas públicas, entre as quais se incluem as juntas de freguesia, tornou-se possível, mediante o disposto nos seus artigos 1.º e 2.º, conjugados com o Código do Trabalho, às juntas de freguesia celebrarem contratos de trabalho por tempo indeterminado, necessitando, para tal, de elaborar um quadro de pessoal e respectivo regulamento interno onde se encontrem definidas as regras para esse efeito, conforme o disposto pelos artigos 5.º, 7.º e 11.º do diploma supramencionado.

Nesta conformidade, é elaborado o presente regulamento interno que se aplica a todos os trabalhadores sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, que visa definir as regras a que deve obedecer o processo de recrutamento e selecção de pessoal a prover para o quadro no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da Junta de Freguesia da Penha de França, tendo em conta que o mesmo não está sujeito ao Código do Procedimento Administrativo, sem prejuízo dos princípios gerais que regem esta actividade administrativa e das condições emergentes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que venham a ser adoptados nos termos da lei.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

1 — O presente Regulamento aplica-se a todos os trabalhadores sujeitos ao regime jurídico do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado ao serviço da Junta de Freguesia da Penha de França, adiante designada como freguesia.

2 — Ao pessoal no regime de contrato individual de trabalho da freguesia, aplicam-se ainda os regimes jurídicos do Código do Trabalho e da Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, sem prejuízo das condições emergentes dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que venham a ser adoptados nos termos da lei.

3 — O regime constante no presente Regulamento pode ser complementado por deliberações do executivo da freguesia no âmbito das competências de gestão dos recursos humanos afectos aos serviços da freguesia — alínea d) do n.º 1 do artigo 34.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro.

Artigo 2.º

Horário de trabalho

Aplica-se ao pessoal no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado as normas de horários de trabalho e as normas de controlo de assiduidade para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Artigo 3.º

Regime de segurança social

1 — O pessoal no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia beneficia do regime de segurança social que se enquadra no regime jurídico-laboral que lhe é aplicável.

2 — O pessoal referido no número anterior beneficia do regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais previstos na Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro, e no Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril.

CAPÍTULO II

Regime de recrutamento e selecção de pessoal

Artigo 5.º

Princípios e garantias

1 — O processo de recrutamento e selecção de pessoal com vista à celebração de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado com a freguesia obedece aos princípios de liberdade de candidatura, de igualdade de condições e de igualdade de oportunidades para todos os candidatos.

2 — Para efeitos de salvaguarda dos princípios referidos no número anterior, são garantidos:

- Existência de vaga no quadro do contrato individual de trabalho;
- Definição prévia do perfil de cada função/posto de trabalho a preencher;
- Neutralidade da composição da comissão;
- Publicitação da oferta de trabalho, com divulgação atempada dos métodos de selecção a utilizar e do sistema da classificação final;
- Aplicação de métodos e critérios objectivos de selecção;
- Decisão de contratação fundamentada, por escrito, em condições objectivas de selecção e comunicada aos candidatos;
- Direito de recurso.

3 — O processo de selecção não está sujeito ao Código do Procedimento Administrativo, sem prejuízo da aplicação dos princípios gerais que regem a actividade administrativa.

4 — É competente para autorizar a abertura do procedimento de recrutamento e selecção o executivo da freguesia.

Artigo 6.º

Comissão

1 — Para cada concurso é designada uma comissão responsável pelo prévio estabelecimento dos critérios de avaliação dos candidatos e respectiva selecção.

2 — A comissão será constituída por três membros, sendo um presidente e dois vogais. Serão designados simultaneamente dois vogais suplentes.

3 — O presidente da comissão e os vogais não podem deter categoria inferior na carreira do lugar a preencher, salvo se se tratar do dirigente da unidade orgânica destinatória do pessoal a recrutar.

4 — Os membros da comissão são designados pela entidade competente para autorizar o procedimento.

5 — A comissão compete a realização de todas as operações do procedimento, podendo exigir dos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referido que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

6 — O funcionamento da comissão obedece às seguintes normas:

- Só pode funcionar quando estiverem presentes todos os seus membros, devendo as respectivas deliberações ser tomadas por maioria ou unanimidade;
- Das reuniões da comissão serão elaboradas actas das decisões tomadas e respectiva fundamentação.

7 — O acesso a actas e documentos efectua-se nas seguintes condições:

- Os candidatos têm acesso às actas e documentos em que assentam as deliberações das comissões;
- As actas devem ser presentes, em caso de recurso, à entidade que sobre ele tenha de decidir.

Artigo 7.º

Métodos de selecção

1 — Nos procedimentos de selecção podem ser utilizados, isolada ou conjuntamente, os seguintes métodos:

- Prova de conhecimentos;
- Avaliação curricular;
- Entrevista profissional de selecção.

2 — A realização de provas de conhecimentos deve observar o seguinte:

- a) Visam avaliar os níveis de conhecimentos dos candidatos exigíveis e adequados ao exercício de determinada função;
- b) Podem avaliar conhecimentos gerais ou específicos, assumir a forma oral ou escrita e revestir natureza teórica ou prática;
- c) Podem comportar mais de uma fase, podendo quaisquer delas ter carácter eliminatório;
- d) A natureza, forma e duração das provas constam do anúncio de abertura do procedimento;
- e) Os candidatos são ainda previamente informados sobre a bibliografia ou legislação necessárias à realização das provas de conhecimentos sempre que se trate de matérias não previstas no currículo correspondente às habilitações literárias ou profissionais exigidas.

3 — A avaliação curricular deve ser desenvolvida nos seguintes termos:

3.1 — A avaliação curricular visa avaliar as aptidões profissionais dos candidatos na área para que o procedimento é aberto, com base na análise do respectivo currículo profissional e documentos comprovativos que o acompanham.

3.2 — Na avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes elementos:

- a) A habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;
- b) A formação profissional, em que se ponderam as acções de formação e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com as áreas funcionais dos lugares objecto do procedimento;
- c) A experiência profissional, em que se pondera o desempenho efectivo de funções noutras áreas.

4 — A entrevista profissional de selecção visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

4.1 — Por cada entrevista profissional de selecção é elaborada uma ficha individual, contendo nos assuntos abordados os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentadas.

5 — Na classificação final é adoptada a escala de 0 a 20 valores.

6 — A obtenção de classificação inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de selecção é eliminatória.

7 — A classificação final resulta da média aritmética simples ou ponderada, sendo que a comissão de selecção não poderá atribuir à entrevista profissional uma ponderação superior à ponderação de qualquer dos restantes métodos de selecção.

8 — A comissão ordenará os candidatos por ordem decrescente da respectiva média final.

Artigo 8.º

Procedimento

O procedimento é aberto por anúncio publicado num jornal de expansão regional e nacional e o anúncio de abertura contém, no mínimo, os seguintes elementos:

- a) Tipo de contrato e regime jurídico-laboral aplicável;
- b) Serviço a que se destina;
- c) Carreira, categoria, número limite de lugares a preencher, prazo de validade e local de prestação de trabalho;
- d) Requisitos de admissão ao procedimento;
- f) Métodos e critérios objectivos de selecção;
- g) Entidade a quem apresentar o requerimento, com o respectivo endereço, prazo de entrega, forma de apresentação, documentos a juntar e demais indicações necessárias à formalização das candidaturas.

Artigo 9.º

Candidaturas e admissão

1 — Só podem ser admitidos ao procedimento de recrutamento e selecção os candidatos que satisfaçam cumulativamente os requisitos gerais e os requisitos especiais exigidos no respectivo anúncio de abertura, tendo em vista o provimento dos lugares a preencher.

2 — São requisitos gerais de admissão ao procedimento, que os candidatos devem reunir na data da respectiva abertura:

- a) Ter 18 anos completos;
- b) Possuir as habilitações literárias ou profissionais exigidas no anúncio do procedimento para o desempenho das funções dos lugares a prover;

c) Ter cumprido os deveres militares ou de serviço cívico, quando obrigatório;

d) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata.

3 — São especiais os requisitos indicados no aviso de abertura da oferta de trabalho.

4 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos nos números anteriores até ao termo do prazo para a apresentação de candidaturas.

Artigo 10.º

Requerimento de admissão

1 — A apresentação ao procedimento é efectuada por requerimento acompanhado dos documentos exigidos no anúncio de abertura do procedimento.

2 — Os requerimentos e os documentos referidos no número anterior são apresentados até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, sendo entregues pessoalmente contra recibo ou pelo correio, com aviso de recepção, atendendo-se neste último caso à data do registo.

Artigo 11.º

Documentos

1 — Os candidatos devem apresentar os documentos comprovativos da titularidade dos requisitos especiais exigidos para o provimento dos lugares a preencher.

2 — No acto de candidatura não é exigida a apresentação de documentos comprovativos dos requisitos gerais, bastando para tal a declaração dos candidatos, sob compromisso de honra, no próprio requerimento.

3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigidos no anúncio de abertura do procedimento determina a exclusão do candidato.

Artigo 12.º

Prazos

O prazo para a apresentação de candidaturas no âmbito do procedimento de recrutamento e selecção é fixado entre 5 a 10 dias úteis a contar da data da publicação do respectivo anúncio.

Artigo 13.º

Verificação dos requisitos de admissão

Terminado o prazo para a apresentação de candidaturas, é efectuada a verificação dos requisitos de admissão.

Artigo 14.º

Convocação dos candidatos admitidos

1 — Terminada a aplicação dos métodos de selecção, a comissão elabora a decisão relativa à classificação final e ordenação dos candidatos e procede à respectiva audição do exercício do direito de participação dos interessados, notificando-os para, no prazo de 10 dias úteis, dizerem por escrito o que se lhes oferecer.

2 — A notificação contém a identificação do local e horário de consulta do processo.

3 — Os interessados têm direito, mediante o pagamento das importâncias que forem devidas, de obter certidão, reprodução ou declaração autenticada dos documentos que constem dos processos.

4 — Terminado o prazo para o exercício do direito de participação dos interessados, a comissão aprecia as alegações oferecidas e procede à classificação final e ordenação dos candidatos.

Artigo 15.º

Homologação

A acta que contém a lista de classificação final acompanhada das restantes actas é submetida a homologação do executivo da freguesia, sendo posteriormente notificada aos candidatos por ofício registado.

Artigo 16.º

Contratação

1 — Os candidatos aprovados são contratados segundo a ordenação das respectivas listas de classificação final e até ao limite das vagas colocadas no procedimento, de acordo com a decisão final.

2 — Os candidatos a contratar são notificados por ofício registado para, no prazo máximo de 10 dias úteis, procederem à entrega dos documentos necessários para a contratação que não tenham sido exigidos na admissão ao procedimento.

Artigo 17.º

Falsidade dos documentos

Para além dos efeitos de exclusão ou de não contratação, a apresentação ou entrega de documento falso implica a participação à entidade criminal competente, conforme os casos.

CAPÍTULO III

Regime de trabalho

Artigo 18.º

Lugar de ingresso

Todo o trabalhador admitido ao abrigo do regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado é integrado numa das categorias profissionais previstas no presente Regulamento, de harmonia com as suas habilitações literárias, profissionais e de acordo com o conteúdo funcional.

Artigo 19.º

Contrato de trabalho

1 — As admissões de trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado na freguesia efectuem-se através da celebração de contrato com observância de um período experimental.

2 — O contrato individual de trabalho por tempo indeterminado reveste forma escrita, é assinado por ambas as partes, em duplicado, destinando-se um exemplar à freguesia e outro ao trabalhador, contém as seguintes menções, para além de outras obrigatórias por lei:

- a) Identificação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Identificação da entidade que autorizou a contratação;
- c) Tipo de contrato;
- d) Local de trabalho, e indicação de que o trabalhador está obrigado a exercer, caso seja necessário, a sua actividade noutros locais que sejam determinados pelo presidente da freguesia;
- e) Categoria, função, índice e o escalão em que o trabalhador ingressa;
- f) Data da celebração do contrato e do início da actividade;
- g) Retribuição;
- h) Período normal de trabalho diário e semanal.

Artigo 20.º

Período experimental

1 — A celebração de contrato por tempo indeterminado importa o decurso de um período experimental de 180 dias para todos os trabalhadores.

2 — No decurso do período experimental, e salvo diferente estipulação por escrito, qualquer das partes pode resolver o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Artigo 21.º

Quadro de pessoal

O quadro de pessoal da freguesia sujeito ao regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado (designado por CIT) consta do anexo I e faz parte integrante do presente Regulamento.

Artigo 22.º

Carreiras

1 — Os trabalhadores da freguesia admitidos ao abrigo do regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado encontram-se integrados nas carreiras constantes do quadro CIT.

2 — O ingresso nas carreiras depende:

- a) Da existência de vaga disponível no quadro CIT;
- b) Da comprovação de requisitos específicos em termos de habilitações literárias e ou formação profissional e ou de experiência nos

mesmos termos que são exigidos para as mesmas carreiras na função pública, com as adaptações previstas para a administração local.

Artigo 23.º

Categorias e escalões

As carreiras dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia serão em conformidade com o anexo I a que se refere o n.º 1 do artigo 21.º

Artigo 24.º

Conteúdo funcional

1 — Os conteúdos funcionais das diversas carreiras e categorias que integram o quadro CIT são os que se encontram legalmente definidos para as mesmas carreiras e categorias da função pública, com as especificidades estabelecidas para a administração local.

2 — Nos casos em que não seja aplicável o número anterior, o conteúdo funcional deverá ser descrito no respectivo contrato.

Artigo 25.º

Regime geral do desempenho de funções

Ao trabalhador compete desempenhar as funções que integram a categoria que está mencionada no contrato de trabalho, sob orientação e direcção do respectivo superior hierárquico, sem prejuízo da autonomia profissional inerente a cada carreira.

Artigo 26.º

Avaliação do desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia rege-se pelo disposto no Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública (SIADAP), instituído pela Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio, adaptado à administração local pelo Decreto Regulamentar n.º 6/2006, de 20 de Junho.

CAPÍTULO IV

Condições de evolução profissional

Artigo 27.º

Evolução profissional

A evolução profissional faz-se por progressão.

Artigo 28.º

Progressão

A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma carreira desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) Três anos de permanência no mesmo escalão;
- b) Avaliação de desempenho na categoria de pelo menos *Bom* nos três anos imediatamente precedentes relevantes para efeitos de progressão, sem prejuízo da aplicação das normas relativas ao SIADAP.

CAPÍTULO V

Condições de prestação de trabalho

Artigo 29.º

Prestação de trabalho

1 — O modo como devem ser exercidas as funções é fixado através das normas do presente Regulamento e do contrato de trabalho celebrado com cada trabalhador.

2 — Os trabalhadores exercem a sua actividade nas instalações da sede da freguesia ou noutro local que lhes seja indicado.

Artigo 30.º

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo do cumprimento dos deveres constantes no Código do Trabalho, são os seguintes os deveres dos trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia:

- a) Respeitar e tratar com lealdade os superiores hierárquicos, os demais trabalhadores e as pessoas ou entidades que tenham relações com a freguesia;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, nos prazos fixados, de harmonia com as suas aptidões, categoria e com os objectivos dos serviços em que se encontram inseridos;
- c) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho;
- d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- e) Cumprir as obrigações emergentes do contrato de trabalho, deste Regulamento e das disposições legais em vigor;
- f) Guardar lealdade, nomeadamente não utilizando ou divulgando para o efeito informações de que teve conhecimento enquanto trabalhador;
- g) Os trabalhadores no regime do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado estão sujeitos ao regime de incompatibilidades do pessoal com vínculo de funcionário público ou de agente administrativo.

Artigo 31.º

Férias

Os trabalhadores admitidos ao abrigo do regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado da freguesia estão sujeitos ao regime de férias estipulado no Código do Trabalho, devendo a respectiva marcação obedecer a um plano anual que assegure o serviço em que o trabalhador exerce a actividade.

Artigo 32.º

Faltas

- 1 — Considera-se falta a ausência do trabalhador à totalidade ou a parte do período normal de trabalho diário a que está obrigado no local onde o mesmo deve ser cumprido.
- 2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas nos termos e com os efeitos previstos na lei.
- 3 — As faltas, quando previsíveis, devem ser comunicadas ao superior hierárquico com a antecedência mínima de cinco dias.
- 4 — Quando imprevisíveis, as faltas devem ser comunicadas ao superior hierárquico logo que possível.
- 5 — No prazo referido no n.º 3 deste artigo, deverá o trabalhador proceder à apresentação ao seu superior hierárquico de documento comprovativo do motivo justificativo da ausência, quando exista.
- 6 — Para além dos demais casos previstos na lei, o incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 7 — As faltas injustificadas implicam, nos termos da lei, a perda de retribuição e podem constituir infração disciplinar.
- 8 — Em tudo o que for omissivo no presente Regulamento, aplica-se em matéria de faltas o estabelecido no Código do Trabalho.

Artigo 33.º

Retribuição de trabalho

- 1 — Considera-se retribuição, nos termos do presente Regulamento, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação de trabalho.
- 2 — A remuneração inclui a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas a que o trabalhador tenha direito.
- 3 — Os trabalhadores receberão anualmente um subsídio de férias pago por inteiro no mês de Junho de cada ano civil cujo montante é igual à remuneração correspondente aos dias de férias a que tenham direito.
- 4 — Aos trabalhadores será atribuído em cada ano civil um subsídio de Natal pago em Novembro.
- 5 — A freguesia pagará um subsídio de refeição, de montante igual ao vigente em cada ano para os trabalhadores com vínculo de emprego público, por cada dia de trabalho efectivamente prestado.
- 6 — A tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado é a que resulta do mapa I do quadro CIT a que se refere o n.º 1 do artigo 21.º do presente Regulamento, sendo actualizada anualmente de acordo com a percentagem que vier a ser fixada para a Administração Pública.

Artigo 34.º

Responsabilidade e acção disciplinar

A responsabilidade disciplinar, as sanções disciplinares e o exercício do poder disciplinar pela freguesia regem-se pelo disposto no Código do Trabalho e pelo Regulamento.

Artigo 35.º

Cessação da prestação de trabalho

As causas de cessação do contrato individual de trabalho por tempo indeterminado regem-se pelas correspondentes disposições do Código do Trabalho

Artigo 36.º

Entrada em vigor

O presente regulamento interno entra em vigor no dia seguinte à data da sua aprovação.

Deliberação n.º 2280/2007

Rui José Silva Marques, presidente da Junta de Freguesia da Penha de França, vem, nos termos da alínea h) do n.º 1 do artigo 38.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, tornar público que, sob proposta do executivo da Junta, aprovado em reunião de 18 de Junho de 2007, a assembleia de freguesia da Penha de França, em reunião de 28 Junho de 2007, deliberou aprovar o quadro de pessoal no regime de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado, nos termos do disposto na Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho, que aprovou o Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho da Administração Pública, com a redacção que se anexa.

18 de Outubro de 2007. — O Presidente, *Rui José Silva Marques*.

ANEXO I

Quadro de pessoal CIT

Código	Grande grupo	Código	Grupo	Dotação
1	Quadros especialistas das profissões científicas e humanistas.	1.1	Especialistas das profissões científicas	—
		1.2	Especialistas das profissões humanistas	—
	<i>Total</i>			—
2	Quadros qualificados	2.1	Quadros administrativos	2
		2.2	Quadros da construção civil e obras públicas, montagem e sector automóvel.	—
		2.3	Quadros dos jardins e florestas	—
	<i>Total</i>			2
3	Quadros dos operários, artífices e trabalhadores similares	3.1	Quadros dos operários, artífices e trabalhadores similares	3
	<i>Total</i>			3
	<i>Total geral</i>			5