

tigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Sede da Junta e disponibilizada na página electrónica.

22 — Quota de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 30.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, o candidato portador de deficiência com grau de incapacidade = 60 %, tem preferência em caso de igualdade de valoração final.

23 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

Glória, 17 de Dezembro de 2009. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Fernando Tavares Marques*.

302713292

FREGUESIA DE LIGARES

Contrato n.º 500/2009

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária, devidamente homologada, de ordenação final da candidata admitida ao procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato em funções públicas por tempo determinado — termo resolutivo certo, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, a que se refere o Aviso n.º 14552/2009, publicado a 14 de Agosto de 2009, a seguir discriminada:

1.º Carla Sofia Trigo Guerra — 17,92 Valores.

A referida lista foi homologada por deliberação da Junta de Freguesia de Ligeiras, em 30 de Novembro de 2009, tendo sido afixada nos locais de estilo apropriados, do Freguesia de Ligeiras e publicada na respectiva página electrónica.

3 de Dezembro de 2009. — O Presidente da Junta de Freguesia de Ligeiras, *José Manuel Bento Pereira*.

302714912

FREGUESIA DE MELIDES

Aviso n.º 23338/2009

Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado de um assistente operacional (coveiro) da carreira geral de assistente operacional

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia de Melides, em 30/11/2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de Assistente Operacional (Coveiro), da carreira geral de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Melides, para exercer funções no Cemitério da Freguesia de Melides.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta à Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto-Lei n.º 29 de 2001, de 3 de Fevereiro.

4 — Prazo de validade: O presente procedimento concursal é válido para o posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Local de trabalho: Freguesia de Melides.

6 — Caracterização do posto de trabalho:

Abertura e aterro de sepulturas;
Depósito e levantamento dos restos mortais;

Limpeza e manutenção do Cemitério;

Remoção de lixos e manutenção dos espaços verdes.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento do serviço de Cemitério, podendo comportar esforço físico;

Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

7 — Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A de 2008, de 27 de Fevereiro:

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Dezoito anos de idade completos.

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8 — Necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, conforme preconiza o disposto no n.º 4 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, iniciando-se o recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

9 — No caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do disposto no ponto anterior, procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

10 — Não são admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, se ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

11 — De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal, pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, os quais em caso de igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

12 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória, de acordo com a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13 — Os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente são: Prova prática de conhecimentos (com carácter eliminatório) e avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

13.1 — Os métodos de selecção a utilizar no recrutamento dos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal são os seguintes: Avaliação curricular (com carácter eliminatório) e entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório) excepto, quando afastadas, por escrito nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

13.2 — A prova de prática de conhecimentos, numa única fase e de realização individual, com a duração de 10 minutos, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 60 %.

Programa da Prova:

A prova prática de conhecimentos consistirá:

Simulação de abertura de uma sepultura e respectivo aterro;
Simulação de depósito e levantamento de restos mortais;

13.3 — 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 de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica comportará duas fases, sendo cada uma eliminatória per se, e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 40 %.