

Nome	Classificação	Ordenação Final
<b>Assistente Operacional</b>		
António Pereira . . . . .	14,65	1.º
António José Ribeiro Mota . . . . .	11,13	2.º

Campeio, 23 de Março de 2010. — O Presidente da Junta, *Fernando Marçal Pinheiro Guedes*.

303068389

## FREGUESIA DE CORVAL

### Aviso (extracto) n.º 6492/2010

Nos termos do n.º 3 do artigo 95.º do Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março, comunica-se que foi elaborada a lista de antiguidade do pessoal desta Freguesia relativa a 31 de Dezembro de 2008, já afixada para consulta.

Conforme o disposto no n.º 1 do artigo 96.º do mencionado diploma, o prazo de reclamação é de 30 dias a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

20 de Março de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia, *Inácio Rodrigues Gaspar*.

303068453

## FREGUESIA DE MELIDES

### Aviso n.º 6493/2010

#### 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 12 de Março de 2010, 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:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos.

- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- 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 no 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 com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou em situação de mobilidade especial e que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto 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 afastados, 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 dez 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 valorização 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 si, 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 valorização final de 40 %.

13.4 — A avaliação curricular 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 do desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo classificada através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar e tendo a ponderação de 60 % para a valorização final.

13-5 — A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e sendo a sua ponderação para a valoração final de 40 %.

14 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção.

A valoração final dos métodos de selecção obrigatórios será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 60\% + AP \times 40\%)$$

em que:

VF = valoração final;  
PC = prova de conhecimentos;  
AP = avaliação psicológica.

A valoração final dos métodos de selecção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no n.º 13.1 do presente aviso será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 60\% + EAC \times 40\%)$$

em que:

VF = valoração final;  
AC = avaliação curricular;  
EAC = entrevista de avaliação de competências.

14.1 — Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte.

15 — Excepcionalmente, e designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, utilizar-se-á como único método de selecção obrigatório a prova prática de conhecimentos.

A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 100 %.

16 — na sequência da aplicação dos métodos de selecção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

- 1.º Experiência profissional dos candidatos na respectiva área funcional;
- 2.º Habilitações literárias dos candidatos;
- 3.º Residência no concelho de Grândola.

17 — Composição do júri:

Membros efectivos:

Presidente — Ana Maria Pinela Chainho Pereira, assistente técnico.  
Vogais:

Joaquim Maria Luís, assistente operacional.  
Francisco Espada Pinela, assistente operacional.

Suplentes:

Presidente — Joaquim Maria Luís, assistente operacional.  
Vogais:  
Maria Isabel Candeias dos Santos, assistente técnico.  
Carmélia Maria de Jesus Parreira Chainho, assistente operacional.

18 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam o parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

19 — Forma e prazo para apresentação de candidaturas.

19.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19.2 — Forma: as candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível na secretaria da Junta de Freguesia e entregues pessoalmente na Junta de Freguesia, ou remetido através de correio registado para a Junta de Freguesia de Melides, Estrada Nacional n.º 261/1, 7570-610 Melides.

19.3 — A apresentação da candidatura deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

Fotocópia legível do certificado de habilitações;  
Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;  
*Curriculum vitae*, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações mencionadas.

Declaração do serviço onde exerce funções públicas, com a indicação do tipo de vínculo, da carreira da categoria e respectiva descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho quantitativa obtida nos últimos dois anos, para os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

19.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *d)* e *e)* do n.º 7 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

20 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

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

21.1 — Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

22 — Exclusão e notificação de candidatos: os candidatos excluídos serão notificados 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, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

23 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 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.

24 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Junta de Freguesia de Melides e disponibilizada na sua página electrónica ([www.jf-melides.pt](http://www.jf-melides.pt)). Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação 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.

25 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

26 — Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria, é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

27 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Junta de Freguesia de Melides ([www.jf-melides.pt](http://www.jf-melides.pt)) e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

28 — 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».

19 de Março de 2010. — O Presidente da Junta, *Manuel da Silva Barreiros Araújo*.