

## FREGUESIA DE IGREJA NOVA

Edital n.º 496/2010

### Ordenação Heráldica Brasão, Bandeira e Selo

Domingos Manuel Vicente Janota, Presidente da Freguesia da Igreja Nova, Município de Mafra torna público a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da Freguesia da Igreja Nova tendo em conta o parecer emitido em 23 de Fevereiro de 2010, pela Comissão de Heráldica da Associação de Arqueólogos Portugueses que foi estabelecido, nos termos da alínea *q*), do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, sob proposta da Freguesia em sessão da Assembleia de Freguesia de 7 de Abril de 2010.

Brasão: escudo azul, campanário de prata lavrado a negro, com seu sino de ouro, badalado de vermelho: em chefe, duas armações de moinho de ouro, vestidas de prata. Coroa mural de prata de três torres. Listel branco, com a legenda a negro: “IGREJA NOVA-MAFRA”.

Bandeira: branca. Cordão e borlas de prata e azul. Haste e lança de ouro.

Selo: nos termos da lei, com a legenda: “Freguesia da Igreja Nova — Mafra”

Freguesia da Igreja Nova, 7 de Abril de 2010. — O Presidente da Freguesia da Igreja Nova, *Domingos Manuel Vicente Janota*.

303232494

## FREGUESIA DE LANHESES

Aviso n.º 9808/2010

### Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 1 (um) Assistente Operacional

1 — Torna-se público que o executivo da Junta de Freguesia de Lanheses, reunido no dia 26 de Março de 2010, deliberou nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea *a*) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, abrir, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Operacional — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea *a*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

- 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.

3.2 — Requisitos especiais: escolaridade obrigatória em função da idade, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional, carta de condução de pesados e certificado de motorista para transporte colectivo de crianças.

4.1 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com

relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho:

O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Lanheses, a saber:

Conduzir veículos destinados à limpeza e recolha de lixo das bermas, do centro cívico e de outros espaços, bem como veículos de limpeza de caminhos rurais manobrando hidráulicos ou mecanismos complementares das viaturas; auxiliar a execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; zelar pela conservação e limpeza de viaturas; verificar diariamente os níveis de óleo e água; conduzir viatura de transporte de crianças; realizar tarefas de manutenção nos arruamentos; executar outras tarefas de apoio elementar podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, disponível através do site [www.jf-lanheses.com](http://www.jf-lanheses.com), ou a fornecer na Sede da Junta de Freguesia de Lanheses, e ser entregue presencialmente na referida Sede, sita na Estrada Nacional 202, n.º 1478, 4925 — 412 Lanheses; ou por correio registado com aviso de recepção, até o termo do prazo indicado. Não são aceites a apresentação da candidatura por via electrónica.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado;
- Fotocópia da carta de condução de pesados e certificado de motorista para transporte colectivo de crianças.
- Fotocópia do bilhete de identidade válido e do cartão de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;
- Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;
- Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente a experiência profissional, devidamente comprovada por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis:

7.1 — Métodos de selecção aplicáveis aos candidatos que cumulativamente sejam titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em Sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham por último, se encontrado, a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora do posto de trabalho.

- Avaliação curricular — ponderação de 35 %
- Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 35 %
- Entrevista Profissional de selecção — ponderação de 30 %

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

7.1.1 — 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 de desempenho obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HL + FP + 2EP + AD)/5$$

Legenda:

AC = Avaliação curricular; HL = Habilitações literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência profissional; e AD = Avaliação Desempenho.

Os critérios da Avaliação Curricular serão publicitados no site desta Autarquia.

7.1.2 — A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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.

7.1.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.