

18.3 — Entrevista profissional de selecção (*EPS*): Entrevista Profissional de Selecção (*EPS*) — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 25% de valoração final.

18.4 — Ordenação final (*OF*): a ordenação final dos candidatos será 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, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45\% PC + 30\% AP + 25\% EPS$$

18.5 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Os candidatos 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 a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto são sujeitos aos seguintes métodos de selecção eliminatórios, excepto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro:

Avaliação Curricular (*AC*): 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) Serão considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (*HA*) ou nível de qualificação certificado por entidades competentes; Formação profissional (*FP*); Experiência profissional (*EP*) e a avaliação de desempenho (*AD*);

b) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

c) Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram -se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte;

e) O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Entrevista de Avaliação de Competências (*EAC*): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um 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 traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise;

b) O método é avaliado 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.

18.5 — Ordenação final (*OF*): a ordenação final destes candidatos será 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, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\% AC + 60\% EAC$$

18.6 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando -se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a avaliação curricular (*AC*).

18.7 — Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18.8 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes aplicando o método ou fase seguintes, considerando -se por isso, excluídos da ordenação final.

19 — Composição e identificação do Júri:

Presidente do Júri: Técnica superior, Dr.ª Cármen Patrícia de Melo Carvalho Pimenta.

Vogais efectivos: Coordenadora Técnica Lígia Maria de Almeida Casimiro e a Assistente Técnica Maria João Quintino Mota Grilo.

Vogais suplentes: Assistente Técnica, Célia Maria Grilo Lemos de Jesus e a Assistente Técnica Ana Carina Teles Varela.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

20 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação do método de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

21 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos:

21.1 — Excluídos e os aprovados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

21.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de selecção com a indicação do respectivo dia, hora e local;

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada em local visível e público na Sede da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira e disponibilizada na página electrónica da autarquia (www.jf-vfxira.pt).

23 — Período experimental para Assistente Operacional — nos termos da alínea b), n.º 1, do artigo 76.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11/09 (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), o período experimental terá a duração de 90 dias.

24 — 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), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da (www.jf-vfxira.pt) e por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Freguesia de Vila Franca de Xira, 17 de Junho de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, *José Fidalgo Gonçalves*.

303389562

Aviso n.º 12734/2010

Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptado à Administração Autárquica pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna -se público que, por deliberação favorável do órgão deliberativo, de 15 de Junho de 2010 de acordo com o previsto no artigo 23.º da lei do Orçamento Geral do Estado aprovada pela Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril, e do órgão executivo, de 16 de Junho de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 3 postos de trabalho da categoria de assistente operacional, para exercer funções nesta Junta de Freguesia.

2 — Consulta à ECCRC: de acordo com informação escrita da DGAEP de 02.06.2010, está temporariamente dispensada a consulta à ECCRC, por não existirem ainda candidatos constituídos em reserva centralizada, prevista no artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — 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.

4 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração local pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

5 — Local de trabalho: o local de trabalho situa -se na área da Freguesia de Vila Franca de Xira.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, e com a devida caracterização no Mapa de Pessoal, a que correspondem as seguintes funções:

a) Saber — Exige -se competências técnicas, bem como conhecimento do funcionamento interno das estruturas autárquicas e da política de qualidade ISO 9001/2008 no âmbito dos serviços da Freguesia de Vila Franca de Xira.

b) Saber-fazer — Requer-se capacidade técnica capaz de operar com instrumentos de controlo de parques de estacionamento, podendo, no âmbito da acessibilidade funcional, poder operar nas diversas missões próprias e delegadas da Junta de Freguesia — as quais devem conhecer, no âmbito da gestão territorial. Requer-se especificamente um profundo conhecimento do território da Freguesia, capacidades de relacionamento humano, bem como amplo domínio do programa *Parkar*, concernente à gestão de parqueamento.

7 — As descrições de funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

8 — Posicionamento remuneratório: a remuneração a atribuir será objecto de negociação com a entidade empregadora pública, de acordo com o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

9 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

10.1 — Requisitos gerais de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Dezembro:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

10.2 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a), b), c) d) e e) do número anterior, desde que declarem sob compromisso de honra, no próprio requerimento, e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada um deles

11 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, que o recrutamento se inicie de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

12 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade da freguesia, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação de Junta de Freguesia de 16 de Junho de 2010.

13 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade ou habilitação equiparada, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 44.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

14 — Não se prevê a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

15 — Formalização de candidaturas:

15.1 — Prazo: As candidaturas deverão ser formalizadas, até ao termo do prazo fixado no ponto 1 do presente aviso, mediante o preenchimento de formulário tipo, de uso obrigatório, disponível em site da Junta e na Sede da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, dirigido ao Presidente da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, devidamente datado e assinado, entregue pessoalmente na referida Sede, durante as horas normais de expediente (9:00 às 12:00 horas e das 14:00 às 17:30 horas) ou remetido pelo correio, registado e com aviso de recepção, para Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, Rua Dr. Vasco Moniz, n.º 27/29 — 2600-273 Vila Franca de Xira.

15.2 — Só é admissível a apresentação de candidaturas em suporte de papel.

15.3 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópias legíveis do Bilhete de Identidade actualizado ou Cartão do Cidadão e do Cartão de Contribuinte Fiscal;

b) Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias;

c) Fotocópia de Certificados das Formações Específicas;

d) *Curriculum Vitae*, detalhado, devidamente datado e assinado e instruído com fotocópias dos documentos comprovativos de todos os factos nele referidos;

e) Declaração actualizada emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho quantitativa, obtida nos últimos três anos, ou declaração de que o candidato não foi avaliado nesse período, para os candidatos que sejam detentores de relação jurídica de emprego público ou se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

16 — 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.

17 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei e as candidaturas que não obedeçam aos requisitos expressos no presente aviso serão excluídas.

18 — Métodos de selecção: no presente recrutamento serão aplicados os métodos de selecção referidos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

Prova de Conhecimentos (PC) — Ponderação final de 45 %

Avaliação Psicológica (AP) — Ponderação final de 30 %

Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — Ponderação final 25 %.

18.1 — Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos profissionais, académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar.

a) A Prova de Conhecimentos incidirá sobre conteúdos de natureza específica, sob a forma preferencialmente escrita, revestindo natureza prática. Esta prova terá a duração máxima de 2 horas e comportará uma só fase que versará sobre questões directamente relacionadas com conhecimentos específicos da actividade cujas funções são requeridas.

b) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas, terá uma ponderação de 45 % de valoração final.

18.2 — Avaliação Psicológica (AP): 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) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e resultado final obtido;

b) A avaliação psicológica 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; Este método de selecção terá uma ponderação de 30 % de valoração final.

18.3 — Entrevista profissional de selecção (EPS): Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

a) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 25 % de valoração final.

18.4 — Ordenação final (OF): a ordenação final dos candidatos será 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, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45 \% PC + 30 \% AP + 25 \% EPS$$

18.5 — Métodos de Selecção e Critérios Específicos — Os candidatos 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 a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto são sujeitos aos seguintes métodos de selecção eliminatórios, excepto se optarem por escrito pelos anteriores métodos

de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro:

Avaliação Curricular (AC): 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) Serão considerados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado por entidades competentes; Formação profissional (FP); Experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD);

b) Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas;

c) Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

d) Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram -se excluídos do procedimento, não sendo chamados à aplicação do método seguinte;

e) O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

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

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

a) Para esse efeito será elaborado um 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 traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise;

b) O método é avaliado 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.

18.5 — Ordenação final (OF): a ordenação final destes candidatos será 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, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40 \%AC + 60 \%EAC$$

18.6 — Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a avaliação curricular (AC).

18.7 — Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18.8 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes aplicando o método ou fase seguintes, considerando -se por isso, excluídos da ordenação final.

19 — Composição e identificação do Júri:

Presidente do Júri: Técnica superior, Dr.ª Carmen Patrícia de Melo Carvalho Pimenta.

Vogais efectivos: Coordenadora Técnica Lígia Maria de Almeida Casimiro e a Assistente Técnica Maria João Quintino Mota Grilo.

Vogais suplentes: Assistente Técnica, Célia Maria Grilo Lemos de Jesus e a Assistente Técnica Ana Carina Teles Varela.

O Presidente do Júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

20 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação do método de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

21 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos:

21.1 — Excluídos e os aprovados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

21.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de selecção com a indicação do respectivo dia, hora e local;

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada em local visível e público na Sede da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira e disponibilizada na página electrónica da autarquia (www.jf-vfxira.pt).

23 — Período experimental para Assistente Operacional — nos termos da alínea b), n.º 1, do artigo 76.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008,

de 11/09 (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), o período experimental terá a duração de 90 dias.

24 — 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), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da (www.jf-vfxira.pt) e por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Freguesia de Vila Franca de Xira, 17 de Junho de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, *José Fidalgo Gonçalves*.

303389668

Aviso n.º 12735/2010

Procedimento concursal comum para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptado à Administração Autárquica pelo Decreto -Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, torna -se público que, por deliberação favorável do órgão deliberativo, de 15 de Junho de 2010 de acordo com o previsto no artigo 23.º da lei do Orçamento Geral do Estado aprovada pela Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril, e do órgão executivo, de 16 de Junho de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para ocupação de 1 posto de trabalho da categoria de assistente operacional, para exercer funções nesta Junta de Freguesia.

2 — Consulta à ECCRC: de acordo com informação escrita da DGAEP de 02.06.2010, está temporariamente dispensada a consulta à ECCRC, por não existirem ainda candidatos constituídos em reserva centralizada, prevista no artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — 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.

4 — Legislação aplicável: ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, adaptada à administração local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

5 — Local de trabalho: o local de trabalho situa -se na área da Freguesia de Vila Franca de Xira.

6 — Caracterização dos postos de trabalho: Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional, e com a devida caracterização no Mapa de Pessoal, a que correspondem as seguintes funções:

b) Saber-fazer — Exige-se competências técnicas, bem como conhecimento do funcionamento interno das estruturas autárquicas e da política de qualidade ISO 9001/2008, no âmbito dos serviços da Freguesia de Vila Franca de Xira. Requer-se carta de condução de veículos pesados. Requer-se capacidade técnica capaz de operar com máquinas de intervenção de solos e acções de território (dumper, cilindro, retroescavadora, tractor, etc.), podendo, no âmbito da acessoriedade funcional, poder operar nas diversas missões próprias e delegadas da Junta de Freguesia — as quais devem conhecer, no âmbito da gestão territorial. Requer-se especificamente um profundo conhecimento do território da Freguesia, bem como um apurado conhecimento das normas de segurança e higiene no trabalho.

7 — As descrições de funções em referência não prejudica a atribuição, ao trabalhador, de funções não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3, artigo 43.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

8 — Posicionamento remuneratório: a remuneração a atribuir será objecto de negociação com a entidade empregadora pública, de acordo com o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

9 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar, e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.