

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 Maria Manuela Corte Real Vogais efectivos: técnica superior Dr.ª Cármen Patricia de Melo Carvalho Pimenta e Técnico Superior Urbanista Luís Matas de Sousa

Vogais suplentes: Engenheiro Clemente José Gomes Rocha e o Arquitecto Carlos Reis

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 240 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*.

303390485

Aviso n.º 12739/2010

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/carreira de técnico superior, 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 3 de complexidade funcional, e com a devida caracterização no Mapa de Pessoal, a que correspondem as seguintes funções:

a) Saber — Exige-se competências técnicas corresponde com as especificidades de carreira de Técnico Superior de Informática, 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. Deverá ter a capacidade de conceber e gerir sistemas de informação, desenhar e manter redes informáticas e sistemas distribuídos, desenhar, manter e analisar a implementação de soluções de bases de dados e manipular informação multimédia. Deverá ter capacidade de liderança no desempenho de funções com responsabilidade e autonomia técnica. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores. Deverá ter a capacidade de dar apoio Helpdesk a todos os sectores existentes na Entidade, bem como, pelas funcionalidades da unidade orgânica, ser capaz de corresponder pelas dinâmicas funcionais da unidade orgânica, às funções requeridas pelas competências próprias, delegadas e eventuais da Junta de Freguesia.

b) Saber-fazer — É requerido especificamente, no âmbito das competências próprias, delegadas e eventuais, experiência e conhecimento em — Experiência superior a 3 anos em Administração e Gestão de Redes Informáticas; experiência superior a 3 anos em Gestão de sistemas de bases de dados e linguagens de programação associadas; experiência em redes de comunicação (wired, wireless) e respectivos Protocolos; experiência na Configuração e Gestão de equipamentos activos de rede, nomeadamente switches e Routers; experiência em Sistemas de Informação Geográfica; experiência superior a 3 anos em Gestão e Manutenção do *Software* Aplicacional Lotus Notes; experiência na implementação de sistema de certificação da Qualidade ISO: 9001/2008, adaptado às autarquias locais; formação sobre Legislação Laboral; formação em bases de dados da Gestão da Qualidade; conhecimentos de Informática na Óptica do Utilizador; conhecimentos de trabalho em Ambiente Remoto; conhecimentos de Equipamento Audiovisual; conhecimentos em Linguagens Web, tais como HTML, PHP conhecimentos em *software* aplicacional, tais como: CAD, Photoshop, Lotus, Audacity, Cool Edit, Suites Microsoft, etc.

c) Saber-estar — Requer-se capacidades de relacionamento humano e conhecimento do meio local, dado que decorre da competência a proximidade corrente com os cidadãos.

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 por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação de Junta de Freguesia de 16 de Junho de 2010.

13 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Engenharia Informática, 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, acrescida de carta de condução e Formação de Base de Dados da Gestão da Qualidade ISO:9001/2008.

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:

- 3 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: Técnico Superior Clemente José Gomes da Rocha
Vogais efectivos: técnica superior Carmen Patrícia de Melo Carvalho Pimenta e o Técnico Superior Urbanista Luís Matas de Sousa

Vogais suplentes: técnica superior Dr.ª Manuela Corte Real e o Técnico Superior Arquitecto Carlos Reis.

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 240 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*.

303390193

Aviso n.º 12740/2010

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, adapta 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/carreira de técnico superior, 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 3 de complexidade funcional, e com a devida caracterização no Mapa de Pessoal, a que correspondem as seguintes funções:

a) Saber — Exige-se competências técnicas corresponde com as especificidades de carreira de Urbanismo, 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. Desenvolvimento de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, no âmbito da Gestão Territorial de Vila Franca de Xira. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projectos com diversos graus de complexidade e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços desta Freguesia. Desempenho de funções com responsabilidade e autonomia técnica, bem como representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por directivas ou orientações superiores, bem como, pelas funcionalidades da unidade orgânica, as requeridas pelas competências próprias, delegadas e eventuais da Junta de Freguesia.

b) Saber-fazer — É requerido especificamente, no âmbito das competências próprias, delegadas e eventuais, experiência em processos relativos a toponímia, trânsito, estacionamento, mobilidade e requalificação de espaço público e zonas de lazer; experiência na elaboração de pareceres e análises relativos a projectos de intervenções urbanas, loteamentos (rede viária, estacionamento, toponímia), ocupação de via pública, intervenções no subsolo e publicidade; bons conhecimentos de toda a área geográfica da Freguesia de Vila Franca de Xira; experiência na utilização de *software* CAD, suite Microsoft Office, Lotus Notes, Photoshop; experiência superior a 3 anos, nos pontos anteriores descritos; experiência na implementação de sistema de certificação da Qualidade ISO: 9001/2008, adaptado às autarquias locais; formação sobre Legislação Laboral; formação em bases de dados da Gestão da Qualidade e Participação em Seminários/Acções de Formação sobre: Reabilitação de Áreas Urbanas, Planeamento Urbano, Acessibilidades, Mobilidade Sustentável, Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, Gestão da Mobilidade nas Comunidades Escolares, Certificação na Administração Pública, Ordenamento do Território.

c) Saber-estar — Requer-se capacidades de relacionamento humano e conhecimento do meio local, dado que decorre da competência a proximidade corrente com os cidadãos.

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;