

9.4 — Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do n.º 7.1 do presente aviso, devem os candidatos declarar 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.

9.5 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Junta de Freguesia de Gambia-Pontes-Alto da Guerra, ficam dispensados de apresentar a fotocópia do certificado de habilitações, desde que os referidos documentos se encontrem arquivados no respectivo processo individual, contudo deverão declará-lo no requerimento.

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

10.1 — 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 documento comprovativo das suas declarações.

10.2 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os 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.

11 — Métodos de selecção: Os métodos de selecção a utilizar são: Prova Escrita de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Selecção.

11.1 — Prova Escrita de Conhecimentos — 50 %

11.2 — Avaliação Psicológica — 25 %

11.3 — Entrevista Profissional de Selecção — 25 %

A) Prova Escrita de Conhecimentos — forma escrita de natureza teórica, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica directamente relacionada com as exigências da função. É de realização individual, constituída apenas por uma fase, tem a duração máxima de 90 minutos e consiste numa prova escrita, por via do qual se procederá à avaliação do adequado conhecimento sobre temas de inerentes ao conteúdo funcional da carreira. Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de 0 a 20 valores considerando-se até às centésimas.

B) 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, avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente. Se o número de candidatos for superior a 20, os métodos de selecção são a prova de conhecimentos e a avaliação curricular nos termos do previsto no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

C) Entrevista Profissional de Selecção — 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 os relacionados com a capacidade de expressão e comunicação, relacionamento interpessoal, sentido de organização e capacidade de inovação e conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer. A entrevista profissional de selecção 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.

12 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC+AP+EPS)/3$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de selecção consideram-se excluídos da valoração final.

13 — Em caso de igualdade de valoração, entre 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, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril.

14 — Composição do júri:

Presidente — Luís Alberto Miranda Custódio — Presidente da Junta Vogais efectivos — Dr.ª Bernardina Maria Agostinho Barradas — Vogal Secretário — que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e Albertina Maria Seroido Branco Lima — Assistente Técnico — Coordenadora Administrativa, responsável Funcional pelo Departamento Recursos Humanos.

15 — Exclução e notificação de candidatos: De acordo com o estabelecido no n.º 1 do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do mesmo artigo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a 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, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril. A publicação 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 Gambia-Pontes-Alto da Guerra e no respectivo *site*. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para 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, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril.

16 — No 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”.

17 — É reservada a quota de emprego (candidatos com deficiência) nos termos do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

14 de Outubro de 2011. — O Substituto Legal do Presidente da Junta, o Vogal Tesoureiro, José Inácio Correia Belchior.

305243984

FREGUESIA DE LONGOMEL

Aviso n.º 21121/2011

Para os devidos efeitos torna-se público que, nos termos, conjugados do n.º 2 do artigo 73.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com o n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foi concluído com sucesso, em 29.09.2011, o período experimental do trabalhador, contratado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Manuel Elviro Estrada, com a categoria de assistente operacional.

10 de Outubro de 2011. — O Presidente da Junta de Freguesia, Manuel Martins de Matos Cunca.

305215925

FREGUESIA DE MASSAMÁ

Aviso n.º 21122/2011

Procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional, conforme caracterização no Mapa de Pessoal, em regime de contrato por tempo determinado.

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e para os devidos efeitos torna-se público que por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia de Massamá, datada de 12 de Outubro de 2011, se encontra aberto procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, pelo período de 12 (doze) meses, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de Assistente Operacional, da carreira de Assistente Operacional, conforme caracterização no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia.

1 — Consulta à ECCRC: Não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento, para efeito do n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, atendendo a que, não foi ainda publicado qualquer procedimento concursal para reservas de recrutamento por aquela Entidade, e, até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

2 — Caracterização dos postos de trabalho:

Para além das funções previstas no mapa anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os titulares destes postos de trabalho irão proceder: (1) à manobra de máquinas e equipamentos de corte de relva, prado,

arbustos e árvores, sendo responsáveis pela sua correcta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos; (2) à execução dos diferentes tipos de trabalhos necessários à limpeza, manutenção e beneficiação dos espaços verdes.

3 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área da Freguesia de Massamá.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do 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.

5 — Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública (Junta de Freguesia de Massamá) e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

6 — Duração do contrato: O prazo para a contratação é de 12 (doze) meses, e o fundamento legal é o constante na alínea e), do n.º 1 do artigo 93.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

7 — Requisitos de admissão: Os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

- Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7.1 — Nos termos do n.º 5 do artigo 6.º da LVCR, o recrutamento inicia-se de entre os trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou se encontrem em situação de mobilidade especial.

7.2 — Na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho, objecto do presente procedimento por aplicação do disposto no ponto anterior, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

7.3 — Habilitações literárias exigidas: É exigido aos candidatos a posse da escolaridade mínima obrigatória, de acordo com a idade, nos seguintes termos:

- Para os nascidos antes de 31/12/1966 — 4.º Ano;
- Para os nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980 — 6.º Ano;
- Para os nascidos a partir de 01/01/1981 — 9.º Ano.

7.4 — Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8 — Prazo para a apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

9 — Forma de apresentação das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas em formulário tipo, cujo modelo é de utilização obrigatória, e que se encontra disponível na Secretaria da Junta, dirigido ao Presidente da Junta de Freguesia de Massamá, o qual deverá ser entregue pessoalmente nesta Junta de Freguesia, ou remetido pelo correio, com registo e aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado, para Junta de Freguesia de Massamá, Rua Dr. Francisco Ribeiro de Spínola, s/n — Massamá — 2745-872 Queluz.

Os formulários de admissão deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão da seguinte documentação: Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, Certificado de Habilitações, *Curriculum Vitae*, fotocópia do cartão de Identificação Fiscal.

9.1 — Os currículos deverão ser acompanhados por documentos comprovativos das acções de formação profissional descritas, sob pena de não poderem ser consideradas.

9.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas através de correio electrónico.

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

9.4 — 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.

10 — Métodos de selecção e critérios gerais:

a) 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;

$$AC = (HA+FP+EP)/3$$

Se o candidato já executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos a ocupar, ao abrigo de uma das relações jurídicas de emprego público previstas nas na Lei n.º 12 A/2008, de 27 de Fevereiro, será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$$

em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitações Literárias

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho — Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo o respectivo resultado final expresso através de níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

A valoração final (VF) será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da aplicação da fórmula:

$$VF = (0,30 \times AC) + (0,70 \times EAC)$$

11 — Excepcionalmente, 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 (Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório, a Avaliação Curricular.

12 — A aplicação de cada método de selecção tem carácter eliminatório, considerando-se não aprovados os candidatos que nas fases ou métodos de selecção, obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

12.1 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

12.2 — Exclusão e notificação de candidatos: de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009: 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 referida Portaria, para efeito da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a 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.

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

12.4 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

12.5 — A lista unitária de ordenação final será publicada na 2.ª série do *Diário da República*.

13 — Composição do Júri:

Presidente: José Pedro Matias da Silva; Vogais efectivos: Luís Miguel Esteves Coelho e Lídia Paiva Correia

13.1 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade e 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”.

15 — No âmbito do presente procedimento, dá-se cumprimento ao estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro no que respeita ao sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência.

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 publicado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, a partir da data da publicação (no DR), na página electrónica da Junta de Freguesia de Massamá e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

13 de Outubro de 2011. — O Presidente da Junta de Freguesia, Dr. José Pedro Dias e Cunha Matias da Silva.