

do prazo fixado para a apresentação de candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

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

Ter 18 anos de idade completos;

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

Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5 — O âmbito do recrutamento abrange candidatos sem relação jurídica de emprego público, ao abrigo da deliberação favorável da Junta de Freguesia de Bobadela de 24 de Outubro de 2011 nos termos do n.º 6 do artigo 6.º e 2 do artigo 3.º da LVCR.

6 — Habilitações exigidas: escolaridade obrigatória

7 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho por tempo indeterminado previstos no mapa de pessoal do serviço idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento

8 — Candidatura: a candidatura deverá ser formalizada usando o formulário próprio de utilização obrigatória, que será disponibilizado na Junta de Freguesia de Bobadela e na sua página electrónica em www.jfbobadela.pt

8.1 — A candidatura deve ser enviada por correio registado com aviso de recepção ou entregue pessoalmente na secretaria sita na Praceta José Régio 16-B, 2695-050 Bobadela, durante o horário de funcionamento (das 9 às 12.30 e das 14.00 às 17.30 horas).

8.2 — Ao requerimento deve ser junto:

- Fotocópia do certificado de habilitações literárias, ou outro documento legalmente reconhecido para o efeito;
- Curriculum Vitae* detalhado, datado e assinado;
- Se for o caso, declaração de vínculo de emprego público;
- Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão do cidadão;

9 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

10 — A não apresentação dos documentos exigidos determina a exclusão do candidato.

11 — O júri poderá a todo o tempo exigir a qualquer candidato a apresentação de documentos comprovativos das declarações efectuadas sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento, sendo as falsas declarações punidas por lei.

12 — Serão utilizados os seguintes métodos de selecção: atenta a urgência do presente procedimento concursal, em face da necessidade de preencher o posto de trabalho a ocupar, de forma a assegurar a realização das tarefas que lhe são inerentes, no uso da faculdade conferida pelo n.º 4 do artigo 53.º da LVCR e n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria 145-A/2011, de 6 de Abril é utilizado como único método de selecção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC), sendo para candidatos que já tenham uma relação jurídica de emprego público a Avaliação Curricular (AC), nos termos da lei.

12.1 — A Prova de Conhecimentos será prática, decorrerá num espaço público, com a duração de cerca de 30 minutos e consistirá na execução das seguintes tarefas:

- Limpeza de uma sarjeta
- Varredura de uma rua
- Despejo e recolocação de contentores
- Extirpação de ervas.

12.2 — Na avaliação atender-se-á aos parâmetros de avaliação, a saber percepção e compreensão da tarefa a realizar, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

12.3 — A Prova de Conhecimentos (PC) será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo a classificação final (CF) resultante da seguinte fórmula:

$$CF = PC$$

12.4 — A Avaliação Curricular, para os candidatos abrangidos pelo disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, considerará e ponderará, os elementos mais relevantes para o posto de trabalho a ocupar, a saber: a Habilitação académica, a Formação profissional, a Experiência profissional na área e o grau de complexidade das tarefas Realizadas e a Avaliação de desempenho relativa ao último período em que o candidato executou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar (não superior a 3 anos).

12.5 — A classificação final (CF) será o resultado da soma da pontuação de cada um dos factores, com valoração até às centésimas, sendo $CF = AC$, em que AC é o resultado obtido na Avaliação Curricular.

13 — Serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores.

14 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação constam de actas das reuniões do júri, sendo facultadas aos candidatos sempre que solicitado.

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

16 — A falta de comparência dos candidatos à aplicação do método de selecção equivale à desistência do concurso.

17 — Os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência de interessados e os admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção em ambos os casos por ofício registado ou por E-mail com recibo de entrega da notificação.

18 — A lista de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada nas instalações da Junta de Freguesia e publicitada na página electrónica www.jfbobadela.pt.

19 — Composição do Júri:

Presidente — Nuno Ricardo Dias, Presidente da Junta de Freguesia
1.º Vogal — Ana Cláudia Fonseca Correia — Secretária da Junta de Freguesia

2.º Vogal — Casimira Mariana Reis Alves Mendes, Assistente Técnica.

20 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência igual ou superior a 60 % tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

21 — O candidato com deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como as respectivas capacidades de comunicação/expressão, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo, nos termos dos arts 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

22 — 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.

09 de Novembro de 2011. — O Presidente, *Nuno Ricardo Conceição Dias*.

305353155

FREGUESIA DE ENCARNÇÃO

Aviso n.º 22882/2011

Procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, conforme caracterização no mapa de pessoal e disposição legal

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º, na alínea *b*) do n.º 1, 3 e 4 do artigo 7.º e no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por despacho, de 30 de Setembro do ano em curso, do Senhor Presidente da Junta e após aprovação do órgão executivo, de 12 de Setembro de 2011 e aprovação do órgão deliberativo a 28 de Setembro de 2011, se encontra aberto procedimento concursal com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 3 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

1 — Conteúdo funcional: O constante do anexo referido no n.º 2 do artigo 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

2 — Habilitações exigidas: Escolaridade obrigatória, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto 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.

4 — Legislação aplicável: 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; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

5 — Local de trabalho: Área da Freguesia.

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

7 — Em cumprimento do estabelecido nos n.ºs 4 e 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. No caso da impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho pela forma *supra* descrita e tendo em conta os princípios da racionalização e eficiência que devem presidir à actividade, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho do Presidente da Junta, datado de 30 de Setembro de 2011.

8 — Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

8.1 — 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.

8.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo, disponível no *site* e na Junta de Freguesia e entregue pessoalmente na Secretaria, das 9:00 às 13:00 horas e das 14:00 às 16:30 horas, de segunda a sexta-feira, ou remetido por correio registado com aviso de recepção, para Junta de Freguesia, Largo Francisco Pereira Galantinho, n.º 2, 2640-232 Encarnação.

8.3 — A apresentação de candidatura em suporte de papel deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, *Curriculum Vitae* datado e assinado, fotocópia do Bilhete de Identidade e do cartão de identificação fiscal.

8.4 — Os candidatos a quem, nos termos do ponto 12. do presente aviso, seja aplicável o método de selecção da Avaliação Curricular (AC) devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional (principais actividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da actividade), bem como dos documentos comprovativos da formação, da experiência profissional e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

8.5 — A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópia dos documentos que os comprovem.

9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

9.1 — 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, desde que as solicitem.

10 — Métodos de selecção: Os métodos de selecção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

10.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — É adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assumirá a forma escrita, a realizar no Edifício da Junta de Freguesia, tendo como duração máxima 2 horas.

Legislação aplicável: Constituição da República Portuguesa, republicada pela lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de Agosto; Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, na sua actual redacção; lei das autarquias locais, aprovada pela Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na sua actual redacção; Regimes de vinculação, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas aprovados pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Regime do contrato de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro.

10.2 — A 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, com as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10.3 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — 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.

11 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 0.35) + (AP \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$$

12 — Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de selecção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, excepto quando afastados por escrito, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

12.1 — Avaliação Curricular (AC) — É expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula:

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

12.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — 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.

12.3 — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — 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.

12.4 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 0.35) + (EAC \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$$

13 — Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou a fase seguintes.

14 — Excepcionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de selecção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de selecção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).

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

16 — Composição do júri:

Presidente: Presidente da Junta de Freguesia, Nuno João da Cruz Sardinha.

Vogais efectivos: Técnica superior da Câmara Municipal de Mafra, Maria Inês Costa Inácio, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e o Secretário da Junta de Freguesia, José Lourenço Alves Nascimento.

Vogais suplentes: Tesoureiro da Junta de Freguesia, Luis Miguel Geraldo Filipe e a Assistente Técnica da Junta de Freguesia, Maria Filomena Santos Antunes.

17 — A exclusão e notificação dos candidatos serão efectuadas por uma das formas prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Os resultados obtidos em cada método de selecção e a lista unitária de ordenação final serão afixados nos locais de estilo da Freguesia.

18 — Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado na alínea *d*), n.º 1, do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de Dezembro o posicionamento do trabalhador recrutado será a 1.ª posição remuneratória da categoria de referência.

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

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, 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.

21 — 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, no *site* e nos locais de informação da Freguesia a partir da presente publicação e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data num jornal de expansão nacional.

10 de Novembro de 2011. — O Presidente da Freguesia de Encarnação, Nuno João da Cruz Sardinha.