

mente datado e assinado, disponível na Junta de Freguesia, acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;
- b) Declaração atualizada (com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecido, bem como da carreira e categoria de que seja titular e descrição da atividade que executa;
- c) Currículo profissional detalhado, atualizado, datado e assinado pelo candidato, sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e de entrevista de avaliação de competências, com documentos comprovativos;
- d) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.
- e) Fotocópia de carta de condução de ligeiros.

6.3 — No requerimento deve vir indicada a referência do concurso a que se candidata, sob pena de a mesma não ser considerada.

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

8 — 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.

8.1 — Os candidatos deverão ser detentores de uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida na modalidade de contrato, que não pretendam conservar essa qualidade ou que se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

8.2 — Em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho objeto do presente procedimento por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado que não pretendam conservar essa qualidade ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento será efetuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

8.3 — Habilitação literária exigida:  
Escolaridade obrigatória não havendo possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

8.4 — Habilitações profissionais:  
Carta de condução de veículos automóveis.

9 — Métodos de Seleção:  
9.1 — Considerando a urgência do recrutamento, e de acordo com a faculdade prevista no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 6.º da Portaria 83-A/2009 de 22/01, será utilizado apenas um método de seleção obrigatório — avaliação curricular e como método complementar a prova prática de conhecimentos.

9.2 — Caso o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100, e conforme o previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção.

9.3 — 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 e será quantificada, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da seguinte fórmula:

$$AC = HAB + FP + EP + AD/4$$

sendo:

AC = Avaliação Curricular;  
HAB = Habilitação académica;  
FP = Formação Profissional;  
EP = Experiência Profissional;  
AD = Avaliação do Desempenho.

Assiste ao Júri a seleção 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.

9.4 — Prova prática de conhecimentos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência e conhecimentos profissionais e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o candidato. A ponderação deste método para a valorização final é de 30 %.

9.5 — A valoração final dos candidatos, a atribuir numa escala de 0 a 20 valores, será obtida por aplicação da seguinte fórmula:

$$VF = AC \times 70 \% + EPS \times 30 \%$$

em que:

VF = Valoração Final;  
AC = Avaliação Curricular;  
PPC = Prova Prática de Conhecimentos.

10 — São motivos de exclusão, sem prejuízo de outros legalmente previsto, a apresentação da candidatura fora de prazo, a falta de apresentação do formulário tipo, ou a sua não assinatura e a falta de entrega dos documentos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e) do ponto 6.2 Consideram-se ainda excluídos os candidatos que faltem a um dos métodos de seleção, ou obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer método ou fase do método de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de indicação da modalidade de relação jurídica de emprego público e sua determinabilidade no documento previsto na alínea b) do ponto 6.3. Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

11 — O 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 objeto de negociação com a Junta de Freguesia de Santa Maria Maior e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

12 — Composição e identificação do Júri:

Presidente — Celso Maurílio Vieira Mendes (Secretário da Junta).  
Vogais efetivos:

Paulo Jorge de Freitas (Tesoureiro da Junta), que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;  
Rui Magno Rosa Soares (Vogal da Junta)

Vogais suplentes:

Luís Moniz Berenguer Lucas (Vogal da Junta)  
Alberto Rufino Fernandes Casimiro (Presidente da Junta)

13 — As atas do júri, de onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas por escrito.

14 — Os candidatos excluídos são notificados, por carta registada, por correio eletrónico ou através de publicação no *Diário da República*, para a realização da audiência dos interessados nos termos dos artigos 100.º e 101.º do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, por uma das formas atrás referidas.

15 — A publicitação dos resultados obtidos, em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, e disponibilizada na sua página eletrónica.

Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte através da notificação por uma das formas previstas.

16 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária e após homologada, será publicitada na página eletrónica da Junta de Freguesia e afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior.

17 — Quota de emprego para candidatos com deficiência — Para cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 % tem preferência em igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

18 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

27 de junho de 2012. — O Presidente da Junta de Freguesia de Santa Maria Maior, *Alberto Rufino Fernandes Casimiro*.

306213375

## FREGUESIA DE TRAMAGA

Aviso n.º 9254/2012

**Procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho de assistente operacional, (cantoneiro de limpeza), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.**

Para efeitos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, conjugado com os artigos 6.º e 50.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de

janeiro, torna-se público que, por deliberação da Assembleia de Freguesia em sua sessão de 28/04/2012 sob proposta do órgão executivo, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de dois postos de trabalho no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Tramaga na categoria de assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional (cantoneiro de limpeza).

1 — Caracterização dos postos de trabalho perfil de competência:

Os postos de trabalho a ocupar correspondem genericamente a funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Aos ocupantes dos postos de trabalho competirá exercer limpeza e manutenção de ruas, bermas, aquedutos e valetas, espaços públicos e ajardinados, chafarizes, lavadouros e fontanários, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos, de modo a manter em boas condições o escoamento das águas pluviais usando para o efeito os equipamentos disponíveis; limpeza de balneários e sanitários públicos, remoção de lixos e equiparados, lavagem das vias públicas; executar cortes e podas em árvores, extirpação de ervas; executar pequenos arranjos de canalização; execução de serviços de proteção civil.

2 — Habilitações literárias exigidas: Escolaridade Obrigatória de acordo com a idade do candidato: nascidos até 31/12/1966 — 4 anos de escolaridade; entre 01/01/1967 a 31/12/1980 — 6 anos de escolaridade; nascidos após 1981 — 9.º ano. Não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar (dois postos) e para 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, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril e 55-A/2010, de 31 de dezembro; 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 e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

5 — Local de Trabalho — Na área da Freguesia de Tramaga.

6 — Não foi efetuada consulta prévia à ECCRC, nos termos do n.º 1, do artigo 4.º e artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, uma vez que, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicação fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

7 — Requisitos de Admissão:

7.1 — 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 excetuados 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 a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 — 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 previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Para cumprimento do estabelecido no n.º 4, 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.

10 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade, no caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação da Junta de Freguesia datada de 15/02/2012.

11 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

11.1 — 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.

11.2 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível, na secretaria da Junta de Freguesia e entregue pessoalmente na secretaria da Junta de Freguesia ou remetido por correio registado, com aviso de receção, para a Freguesia de Tramaga, Avenida 11 de Junho n.º 9, 7400-604 Tramaga.

11.3 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Currículo profissional detalhado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal, os quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo Júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação e da experiência profissional;

b) declaração passada e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a relação jurídica de emprego público na carreira/categoria, a avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos e a caracterização do posto de trabalho que ocupa, ou ocupou por último no caso de trabalhadores em SME, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal;

c) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como fotocópias do bilhete de identidade ou cartão de cidadão e do cartão com o número fiscal de contribuinte;

d) Aos candidatos que exerçam funções na Freguesia de Tramaga, não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos fatos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das ações de formação, da experiência profissional, das habilitações literárias e avaliação do desempenho, desde que expressamente refiram no requerimento de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

11.4 — Serão excluídos do procedimento os candidatos que não reúnam os requisitos obrigatórios atrás estabelecidos.

11.5 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

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

12.1 — 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 documentos comprovativos das suas declarações.

12.2 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

13 — Métodos de seleção: Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, conjugado com o n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, os métodos de seleção são os seguintes: Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção pública (EPS).

a) A Prova Prática de Conhecimentos, revestirá a forma prática e de simulação considerando parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, terá a duração máxima de trinta minutos, será classificada de 0 a 20 valores, onde poderá ser utilizado para além dos valores inteiros um limite máximo de três dígitos decimais sem arredondamento e terá a seguinte ponderação:

Muito bem executada — 16 a 20 valores;

Bem executada — 13 a 15,9 valores;

Razoavelmente executada — 10 a 12,9 valores;

Executada com deficiências — 1 a 9,9 valores;

Não executada — 0 valores

b) A 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções de classificativas de Apto e Não Apto;

Na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

c) A Entrevista Profissional de Seleção pública visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional de Seleção pública será realizada pelo júri. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Parâmetros a avaliar:

a) Motivação e maturidade para o desempenho do lugar — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores  
Satisfaz — 2 a 2,9 valores  
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

b) Interesse e Experiência Profissional — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores  
Satisfaz — 2 a 2,9 valores  
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

c) Capacidade de Expressão — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores  
Satisfaz — 2 a 2,9 valores  
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

d) Espírito de Iniciativa — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores  
Satisfaz — 2 a 2,9 valores  
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

e) Preocupação pela valorização e atualização profissional — 4 valores

Satisfaz Integralmente — 3 a 4 valores  
Satisfaz — 2 a 2,9 valores  
Satisfaz Pouco — 1 a 1,9 valores

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção pública resultará da aplicação da seguinte fórmula:  $EPS = a + b + c + d + e$

13.1 — Ordenação Final — A ordenação final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:  $OF = (PPC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%)$

Sendo:

OF = Ordenação Final  
PPC = Prova Prática de Conhecimentos  
AP = Avaliação Psicológica  
EPS = Entrevista Profissional de Seleção Pública

14 — Nos termos do n.º 2 do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, os candidatos que, cumulativamente, sejam já 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 atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto, serão sujeitos aos seguintes métodos de seleção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhes serão aplicados os métodos descritos no ponto 13): Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção Pública.

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.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação do Desempenho;

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA + FP + EP + AD$$

sendo:

HA = Habilitação Académica: onde será ponderada a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

20 valores — Habilitação de grau académico superior;  
18 valores — 11.º ou 12.º ano de escolaridade ou de cursos que lhe sejam equiparados;

16 valores — escolaridade obrigatória em função da idade ou curso que lhe seja equiparado

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

Sem ações de formação — 0 valores

Ações de formação com duração < a 35 horas — 10+1 valor/cada ação;

Ações de formação com duração > a 35 horas — 10+2 valores/cada ação;

Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

EP = Experiência Profissional: com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e grau de complexidade das mesmas:

Até 1 ano — 10 valores

Superior a um ano e até 3 anos — 12 valores

De 4 a 6 anos — 14 valores

De 7 a 9 anos — 16 valores

De 10 a 13 anos — 18 valores

Superior a 14 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD = Avaliação de Desempenho: relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, será traduzida, em menção quantitativa de acordo com a seguinte fórmula:  $AD = (A + B + C)$ , em que A, B, e C correspondem respetivamente às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004 de 14 de maio:

Desempenho Insuficiente — 5 valores

Desempenho Necessita de Desenvolvimento — 10 valores

Desempenho Bom — 15 valores

Desempenho Muito Bom — 18 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 15 valores

Desempenho Relevante — 20 valores

b) Entrevista de Avaliação de Competências, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos:

Elevado — 20 valores;

Bom — 16 valores;

Suficiente — 12 valores;

Reduzido — 8 valores;

Insuficiente — 4 valores.

c) A Entrevista Profissional de Seleção pública será avaliada e classificada nos termos previstos no ponto 13, alínea c).

14.1 — A Ordenação Final será obtida numa escala de 0 a 20 valores através da fórmula seguinte:

$$OF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$$

sendo:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção Pública

15 — 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 seleção atrás referidos, a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de seleção obrigatório, a Prova Prática de Conhecimentos Gerais e Específicos ou a Avaliação Curricular, consoante os casos, conjuntamente com o método de seleção complementar Entrevista Profissional de Seleção.

15.1 — Neste caso a Ordenação Final será obtida através da seguinte fórmula:

$$\begin{aligned} \text{OF} &= \text{PPC} \times 70 \% + \text{EPS} \times 30 \% \\ \text{OF} &= \text{AC} \times 70 \% + \text{EPS} \times 30 \% \end{aligned}$$

16 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório, pela ordem enunciada, e será excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

17 — A ordenação final dos candidatos cumprirá o previsto na alínea *d*) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (primeiro os candidatos colocados em mobilidade especial e, esgotados estes, os restantes candidatos), e é efetuada 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 seleção, conforme o artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009.

18 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Tramaga.

19 — Em caso de igualdade de valorização, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro.

20 — Composição do júri:

Presidente — Nuno Jorge Perdigo Medina, Técnico Superior do Município de Ponte de Sor, que será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo; Vogais Efetivos — Justo da Cruz Carvalho Moura, Encarregado Geral Operacional do Município de Ponte de Sor e Cândido José da Silva Lopes, Assistente Técnico da Junta de Freguesia de Tramaga.

Vogais suplentes — Jorge Manuel Jesus Pascoal, Secretário da Junta de Freguesia de Tramaga e Sebastião Marçal Simões, Tesoureiro da Junta de Freguesia de Tramaga

21 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, 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 Portaria n.º 83-A/2009, para a realização da audiência de 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 seleção, 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.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público, das instalações da Junta de Freguesia. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a 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.

22 — Posicionamento remuneratório: Nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e ainda conforme a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição, nível 1, da categoria de assistente operacional.

23 — Período Experimental: Nos termos da alínea *c*), do artigo 76.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, o período experimental terá a duração de 90 dias.

24 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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”.

25 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de

deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

26 — 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](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, no *Diário da República*, e por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

28 de junho de 2012. — O Presidente da Junta, José António Dias.  
306215035

## FREGUESIA DE VAQUEIROS

### Aviso n.º 9255/2012

Daniel João Valente das Neves, Presidente da Junta de Freguesia de Vaqueiros, torna público que se encontra aberto procedimento concursal comum para recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional não ocupado e previsto no mapa de pessoal da Freguesia de Vaqueiros para o ano 2012.

1 — A abertura do procedimento concursal foi autorizada por libertação do Executivo de 29/05/2012 em conformidade com o art.º 4.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09, conjugado com o art.º 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30/06, tendo em conta o n.º 3 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e o n.º 1 e n.º 3 do art.º 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, na versão atual.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, na redação atual; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03/09; Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 na redação atual, DR n.º 14/2008, de 31/07; Lei n.º 59/2008, de 11/09 (RCTFP); Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02; Lei n.º 12-A/2010, de 30/06 e Lei n.º 55-A/2010, de 31/12 e Lei n.º 64-B/2011, de 30/12.

3 — O procedimento concursal é simplificado e urgente, obedecendo aos princípios definidos no art.º 54 da Lei n.º 12-A/2008 de 27/2, na redação atual.

4 — Consulta à ECCRC: de acordo com informação extraída das FAQ's da DGAEP em 29/05/2012, não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta prévia à ECCRC, prevista n.º 1 do artigo 4.º e do artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1.

5 — Modalidade de recrutamento: contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado, pelo período de 1 ano, eventualmente renovável.

6 — Local de trabalho: área da Freguesia de Vaqueiros, Concelho de Alcoutim.

7 — Unidade de afetação do posto de trabalho: Serviços Operacionais.

8 — Caracterização do posto de trabalho: carreira e categoria de Assistente Operacional a que corresponde o conteúdo funcional e grau de complexidade descrito no anexo a que se refere o n.º 2 de art.º 49.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 e em conformidade com o previsto no mapa de pessoal. Compete assegurar a limpeza e conservação das instalações, montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, executar outras tarefas simples não especificadas de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos, com predominância nos domínios da construção civil, vias públicas e arruamentos, cemitérios, jardins e limpeza, entre outros, podendo, se necessário, recorrer à utilização de máquinas, ferramentas e outros utensílios para que esteja habilitado.

9 — A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detêm 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 27/02.

10 — Nível habilitacional exigido: Titularidade da escolaridade obrigatória, em função da idade do candidato, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

11 — Posicionamento remuneratório: de acordo com a tabela remuneratória prevista no anexo I ao Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31/7, a remuneração base corresponde à 1.ª posição remuneratória, 1.º nível remuneratório, que equivale a 485€ mensais, ilíquidos.

12 — Competências e perfil essenciais: Responsabilidade e compromisso com o serviço; organização e método de trabalho; orientação para a segurança; relacionamento interpessoal, conhecimentos e experiência.

13 — Fatores preferenciais: conhecimentos e experiência nas áreas de atividade de construção civil, vias públicas e arruamentos, jardins, lim-