

FREGUESIA DE IGREJA NOVA

Edital n.º 496/2010

Ordenação Heráldica Brasão, Bandeira e Selo

Domingos Manuel Vicente Janota, Presidente da Freguesia da Igreja Nova, Município de Mafra torna público a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da Freguesia da Igreja Nova tendo em conta o parecer emitido em 23 de Fevereiro de 2010, pela Comissão de Heráldica da Associação de Arqueólogos Portugueses que foi estabelecido, nos termos da alínea *q*), do n.º 2 do artigo 17.º do Decreto-Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, sob proposta da Freguesia em sessão da Assembleia de Freguesia de 7 de Abril de 2010.

Brasão: escudo azul, campanário de prata lavrado a negro, com seu sino de ouro, badalado de vermelho: em chefe, duas armações de moinho de ouro, vestidas de prata. Coroa mural de prata de três torres. Listel branco, com a legenda a negro: “IGREJA NOVA-MAFRA”.

Bandeira: branca. Cordão e borlas de prata e azul. Haste e lança de ouro.

Selo: nos termos da lei, com a legenda: “Freguesia da Igreja Nova — Mafra”

Freguesia da Igreja Nova, 7 de Abril de 2010. — O Presidente da Freguesia da Igreja Nova, *Domingos Manuel Vicente Janota*.

303232494

FREGUESIA DE LANHESES

Aviso n.º 9808/2010

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado de 1 (um) Assistente Operacional

1 — Torna-se público que o executivo da Junta de Freguesia de Lanheses, reunido no dia 26 de Março de 2010, deliberou nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea *a*) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, abrir, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Operacional — 1 posto de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea *a*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais: escolaridade obrigatória em função da idade, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional, carta de condução de pesados e certificado de motorista para transporte colectivo de crianças.

4.1 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com

relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho:

O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Lanheses, a saber:

Conduzir veículos destinados à limpeza e recolha de lixo das bermas, do centro cívico e de outros espaços, bem como veículos de limpeza de caminhos rurais manobrando hidráulicos ou mecanismos complementares das viaturas; auxiliar a execução de cargas e descargas; realizar tarefas de arrumação e distribuição; zelar pela conservação e limpeza de viaturas; verificar diariamente os níveis de óleo e água; conduzir viatura de transporte de crianças; realizar tarefas de manutenção nos arruamentos; executar outras tarefas de apoio elementar podendo comportar esforço físico e conhecimentos práticos.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, disponível através do site www.jf-lanheses.com, ou a fornecer na Sede da Junta de Freguesia de Lanheses, e ser entregue presencialmente na referida Sede, sita na Estrada Nacional 202, n.º 1478, 4925 — 412 Lanheses; ou por correio registado com aviso de recepção, até o termo do prazo indicado. Não são se aceita a apresentação da candidatura por via electrónica.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado;
- Fotocópia da carta de condução de pesados e certificado de motorista para transporte colectivo de crianças.
- Fotocópia do bilhete de identidade válido e do cartão de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;
- Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;
- Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente a experiência profissional, devidamente comprovada por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis:

7.1 — Métodos de selecção aplicáveis aos candidatos que cumulativamente sejam titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em Sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham por último, se encontrado, a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora do posto de trabalho.

- Avaliação curricular — ponderação de 35 %
- Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 35 %
- Entrevista Profissional de selecção — ponderação de 30 %

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, não lhes sendo aplicáveis os métodos ou fases seguintes.

7.1.1 — A avaliação curricular 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 avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

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

Legenda:

AC = Avaliação curricular; HL = Habilitações literárias; FP = Formação Profissional; EP = Experiência profissional; e AD = Avaliação Desempenho.

Os critérios da Avaliação Curricular serão publicitados no site desta Autarquia.

7.1.2 — A entrevista de avaliação de competências, com a duração máxima de 90 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e será classificada 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.

7.1.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.1.4 — Ordenação final:

A valoração final (VF) e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS (30\%)$$

Legenda:

OF = Valoração final; AC = Avaliação curricular e EAC = Entrevista de avaliação de competências; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

Consideraram-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos referidos no ponto 7.1. podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção.

Para tanto, deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

7.2 — Métodos de selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova prática de conhecimentos — ponderação de 35%, método obrigatório; Avaliação Psicológica — ponderação de 35%, método obrigatório; Entrevista Profissional de Selecção — ponderação de 30%, método facultativo.

Todos os métodos de selecção têm carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e consequentemente excluídos do procedimento concursal.

7.2.1 — A prova de conhecimentos (PPC) será de natureza prática, avaliando-se os conhecimentos demonstrados na execução de tarefas inscritas no conteúdo funcional da carreira de Assistente Operacional, referenciados no ponto 5, com duração máxima de 90 minutos, assegurando-se aos candidatos os meios e instrumentos necessários.

Os conteúdos temáticos da prova prática de conhecimentos serão os seguintes:

- Limpeza de caminho rural com o equipamento adequado;
- Limpeza de valeta;
- Preparação e aplicação de argamassa;
- Transporte de crianças (simulação).

7.2.2 — 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 do posto 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 classificativas de apto e não apto;

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

7.2.3 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de selecção é avaliada segundo os critérios previstos, nos termos do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.2.4 — Classificação final: A Classificação final (CF) e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$CF = PPC (35\%) + AP (35\%) + EPS (30\%)$$

CF = Classificação final; PPC = Prova prática de conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

8 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, de forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

8.1 — Aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos no primeiro método de selecção obrigatório:

8.2 — Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades.

8.3 — Não aplicabilidade do segundo método de selecção obrigatório aos demais candidatos que se consideram para todos os efeitos excluídos do procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura de concurso.

9 — Constituição do Júri

Presidente: Sérgio Manuel Alves de Oliveira Moreira, encarregado operacional da divisão da rede viária do município de Viana do Castelo;

Vogais efectivos: Maria Assunção Fernandes Amorim Codesso Pereira, assistente operacional, coordenadora do pessoal auxiliar da Escola EB2,3/S de Arga e Lima; Ana Maria Franco Baptista Rodrigues, assistente técnica na Junta de Freguesia de Lanheses;

Vogais suplentes: Abel Alberto Araújo Esperança, técnico operacional, chefe dos serviços administrativos da Agrupamento de Escolas de Arga e Lima; Maria da Piedade de Sousa Franco da Silva, assistente operacional da Junta de Freguesia de Lanheses.

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 21 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página electrónica da Junta de Freguesia de Lanheses: www.jf-lanheses.com.

13 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Junta de Freguesia de Lanheses e disponibilizadas na sua página electrónica.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

15 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

16 — Local de trabalho: Freguesia de Lanheses.

17 — O posicionamento remuneratório do(a) candidato(a) a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2009, o que resultar de negociação com a Junta de Freguesia de Lanheses, logo após o termo dos procedimentos concursais.

18 — O posto de trabalho a prover destina-se ao serviço da Junta de Freguesia de Lanheses.

Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidade 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 n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

22 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência

em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

23 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Lanheses, 6 de Maio de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia de Lanheses, *Ezequiel da Silva Gomes do Vale*.

303240448

FREGUESIA DE LEVER

Aviso n.º 9809/2010

1 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 6.º e artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por deliberação de Junta de Freguesia de 27.04.2010, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação, no *Diário da República*, procedimento concursal comum por tempo determinado — termo resolutivo certo, pelo prazo de um ano, tendo em vista a ocupação de 1 posto de trabalho de assistente técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Junta de Freguesia.

O procedimento concursal destina-se ao desenvolvimento de projectos não inseridos nas actividades normais dos serviços, ao abrigo da alínea i) do n.º 1 do artigo 93.º do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

Para efeitos do estipulado n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo ou na ECCRC.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Local de trabalho: Freguesia de Lever, Vila Nova de Gaia.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento do posto de trabalho a ocupar (1 posto) 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 — Caracterização do posto de trabalho: realização de funções de secretariado de apoio à Junta de Freguesia, enquanto órgão executivo, nomeadamente, na tramitação do expediente diário, elaboração de actas de reuniões de Junta de Freguesia, atendimento telefónico e todas as demais tarefas/funções inerentes ao cargo.

6 — Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no n.º 2 do artigo 39.º e no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, o posicionamento dos trabalhadores recrutados, numa das posições remuneratórias da categoria correspondente aos postos de trabalho a concurso, será objecto de negociação com a Junta de Freguesia de Lever, imediatamente após o termo do procedimento concursal

7 — Requisitos de admissão:

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

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados 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 robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8 — Requisitos específicos de admissão:

8.1 — Nível habilitacional exigido é o 12.º ano — curso técnico profissional de secretariado, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.2 — 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8.3 — Para cumprimento das alíneas a) e b), do n.º 5, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, o presente procedimento inicia-se de entre trabalhadores que:

- a) Não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado; ou
- b) Se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

8.4 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, 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 sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho de 05-05-2009.

9 — Forma e prazo de apresentação da candidatura:

9.1 — Formalização — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo em que é de utilização obrigatória (sob pena de exclusão) conforme despacho 11321/2009 de 08 de Maio, a obter na Junta de Freguesia de Lever, ou através do site www.ciberjunta.com/lever.html, em suporte de papel, entregues pessoalmente no serviço de atendimento da Junta de Freguesia de Lever ou através de correio registado com aviso de recepção, endereçados à Junta de Freguesia de Lever, Rua da Cavada de Meias, 30, 4415 — 637 Lever.

9.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

9.3 — Com o formulário de candidatura, deverão ser apresentados os seguintes documentos, sob pena de exclusão:

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 acções de formação e da experiência profissional, bem como documento comprovativo da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu e executou atribuição;

b) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias, bem como, fotocópias do bilhete de identidade e do número identificação fiscal;

c) Declaração actualizada, (com a 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 estabelecida, bem como da carreira e categoria de que seja titular e da actividade que executa.

d) Aos candidatos que exerçam funções na Junta de Freguesia de Lever não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, nomeadamente fotocópia dos documentos comprovativos da frequência das acções de formação e das habilitações literárias, desde que expressamente refiram no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no processo individual.

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

9.5 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu curriculum, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações

9.6 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente avio no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Consideram-se entregues dentro do prazo as candidaturas cujo aviso de recepção tenha sido expedido até ao termo do prazo fixado para a sua apresentação.

10 — Métodos de selecção: avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC).

Avaliação curricular — 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 a avaliação de desempenho obtida.

Entrevista de avaliação de competências — Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção por aplicação da seguinte fórmula.

$$CF = AC \times 35 \% + EAC \times 65 \%$$