

a) Lei n.º 66-B/2007 de 28/12:

Desempenho Inadequado -10 valores;
Desempenho adequado — 15 valores;
Desempenho relevante — 20 valores.

A avaliação curricular será valorada de 0 a 20 valores e terá a ponderação de 40% na avaliação final seguindo a aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{2 HA + 2 FP + 6 EP}{10}$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular
HA = habilitações académicas
FP = formação profissional
EP = experiência profissional

Para os candidatos que já desempenharam esta função, a fórmula a aplicar será a seguinte:

$$AC = \frac{2 HA + 2 FP + 5 EP + 1 AD}{10}$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular
HA = habilitações académicas
FP = formação profissional
EP = experiência profissional
AD = avaliação de desempenho

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores, no método de selecção acima referido (avaliação curricular) consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

A entrevista de avaliação de competências de duração até 30 minutos, para a qual foi elaborado um guião de entrevista, composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competência, previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, e terá a ponderação de 60% na avaliação final.

11- 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.

12 — Composição do júri:

Presidente: Director Municipal de Qualidade de Vida — Dr. Artur Jorge Silva de Sousa Basto;

Vogais efectivos — Director de Departamento Municipal de Recursos Humanos — Dr. José Pinto Ferreira, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e o Director de Departamento Municipal de Educação — Dr. Rui Manuel Moreira da Silva Canedo;

Vogais suplentes — Directora de Departamento Municipal Administrativo — Dr.ª Hermenegilda Maria Cunha e Silva e a Chefe de Divisão Municipal de Acção Social e Serviços Escolares — Dr.ª Carla Maria Simões Oliveira.

São facultados aos candidatos, sempre que solicitadas, as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

13 — A notificação dos candidatos admitidos/excluídos bem como a convocação para os métodos de selecção faz -se através de E-mail com recibo de entrega da notificação ou ofício registado.

14 — A lista dos resultados obtidos em cada método de selecção será afixada no placard de informação de acesso à Divisão Municipal de Gestão de Pessoal e Formação Profissional, e disponibilizada no site www.cm-gaia.pt.

15- A lista unitária de ordenação final, após a homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República* e afixada no placard de informação de acesso à Divisão Municipal de Gestão de Pessoal e Formação Profissional, e disponibilizada no site www.cm-gaia.pt.

16 — O período experimental será nos termos da al. a) n.º 1 e n.º 2 do artigo 77.º, do Regime, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas), o período experimental terá a duração de 30 dias.

17 — De acordo com o 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, por extracto e a partir da data da publicação no *Diário da República* na página electrónica da Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

18 — 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 formulário de candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 3.º do citado diploma, no procedimento de concurso em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência.

19- 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.

17 de Abril de 2009. — O Director de Departamento Municipal de Recursos Humanos, por subdelegação de competências, *José Pinto Ferreira*.

301695406

JUNTA DE FREGUESIA DE FRIELAS

Aviso n.º 8869/2009

Para os devidos efeitos se faz público que, por deliberação do executivo da Junta de Freguesia de Frielas, de 2009/03/26 e Assembleia de Freguesia de 2009/04/16, foi aprovada a alteração ao Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia, de acordo com a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

ANEXO N.º 1

Mapa de pessoal 2009 — Junta de Freguesia de Frielas

Unidade orgânica	Atribuições/competências/actividades	Assist. Técnico	Assistentes Operacionais	Total	Observações
02.Secretaria	Cobranças de taxas; licenciamentos; recenseamento eleitoral; processos administrativos; contabilidade; atendimento; gestão de pessoal; património.	3	2	5	3a) e 2b)
03.Cemitério	Limpeza e manutenção dos espaços do cemitério, ossários e gavetões. Inumações e Exumações de corpos.		2	2	1a) 1b)
04.Obras	Arranjos em diversos espaços		2	2	2a)
05.Educação, Acção Social, Cultural e Desportiva.	Manutenção espaços exteriores e interiores da Escola EB1 e Jardim de Infância; apoio médico e social à população; apoio à colectividades e associações locais.		2	2	1a) e 1b)
06.Limpeza Urbana e Meio Ambiente.	limpeza e manutenção de parques e jardins públicos		19	19	11a) e 8b)
<i>Total postos de trabalho</i>				30	18a) e 12b)

a) número de postos de trabalho a preencher através de relação jurídica por tempo indeterminado

b) número de postos de trabalho a preencher através de relação jurídica por tempo determinado