

9.1 — Os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos 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 para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de selecção eliminatórios, excepto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de selecção, nos termos do n.º 2, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

- 1.º Avaliação Curricular (AC);
- 2.º Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

9.2 — Os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, sendo tais métodos de carácter eliminatório, para aqueles candidatos que obtenham em cada método nota inferior a 9,5 valores, sendo excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

9.3 — Primeira situação: artigo 53.º, n.º 1, da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

a) Prova de Conhecimentos Escrita (PCE): visa avaliar os conhecimentos profissionais genéricos dos candidatos. Terá a duração de 1 hora e versará sobre os seguintes temas:

Ref. 1: Conhecimentos sobre o conteúdo funcional de um Assistente Técnico (genérico) e de um Assistente Administrativo (específico); Conhecimentos sobre Código do Procedimento Administrativo; Deontologia na Administração Pública, Capítulo de Férias, Faltas e Licenças da Lei n.º 59/2008, de 11 Setembro.

9.4 — Segunda situação: artigo 53.º, n.º 2, da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

a) Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: As habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a Avaliação do Desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores, segundo a aplicação da fórmula e seguinte critério: $AC = (HA + FP + EP + AD)/4$, nos termos do n.º 4, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

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. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente 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, sendo valorada nos termos do n.º 5, do artigo e Portaria referidos em a).

9.5 — Terceira Situação: artigo 53.º, n.º 4 da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02 — Quando o número de candidatos for igual ou superior a duas vezes o número de postos de trabalho em concurso, e dado a onerosidade e morosidade dos métodos de selecção a aplicar, utilizar-se-á, se o júri assim o entender, como único método de selecção obrigatório, a Prova de Conhecimentos Escrita e um facultativo (Entrevista Profissional de Selecção).

10 — A classificação final e ordenação dos candidatos (CFOC) que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

Primeira Situação:

$$CFOC = (PCE \times 45\%) + (AP \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Segunda Situação:

$$CFOC = (AC \times 30\%) + (EAC \times 70\%)$$

Terceira Situação:

$$CFOC = (PCE \times 55\%) + (EPS \times 45\%)$$

11 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência adoptados serão os previstos no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

12 — Nos termos da alínea t), do n.º 3, do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, 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.

13 — Composição do Júri:

Ref. 1:

Presidente: Sónia Isabel Pereira da Silva, técnica superior de Recursos Humanos, pertencente ao Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Alcanena.

Vogais efectivos: Sónia Martins, técnica superior Psicóloga, pertencente ao Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Alcanena; e Carla Maria Feitor Costa Modesto, Assistente Técnica, pertencente ao Mapa de Pessoal da Escola Secundária de Alcanena.

14 — Quotas de emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/01, de 03/02, ou seja, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação devendo, para tal, declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo;

15 — Exclusão e notificação dos candidatos: Nos termos do n.º 1, do artigo 30.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas prevista na alínea a), b), c) ou d), do n.º 3, do mesmo artigo, para realização de audiência, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

16 — Prestação de Provas: 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, ambos da Portaria referida no número anterior.

17 — Publicitação dos resultados: A apresentação 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 Monsanto e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método de selecção serão 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 83-A/2009, de 22/01.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1, do artigo 19.º, da Portaria referida no n.º anterior, o presente aviso será publicado na Bolsa de Emprego Público www.bep.gov.pt, no 1.º dia útil seguinte à presente publicação no D.R., na página electrónica da Junta de Freguesia e no prazo máximo de três dias úteis, contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Junta de Freguesia de Monsanto, 15 de Fevereiro de 2010. — A Presidente da Junta de Freguesia, (*Susana Maria Martins Epifânio Frazão Aparício, Dr.ª*).

302929117

FREGUESIA DE MOURA (SÃO JOÃO BAPTISTA)

Aviso n.º 4154/2010

Considerando que foi publicado no *Diário da República* n.º 14, 2.ª série do dia 21/01/2010, o aviso referente ao procedimento concursal comum, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho de Assistente Operacional (Serviços Gerais);

Considerando que o referido procedimento foi publicitado na Bolsa de Emprego Público, com o código de oferta OE201001/0383, no dia 22/01/2010, tendo sido terminada por erro;

Assim sendo, concede-se com o presente aviso, novo prazo de 10 dias úteis para apresentação de candidaturas, transitando sem mais formalidades para o novo processo, as candidaturas entretanto apresentadas.

Freguesia de São João Batista, 08 de Fevereiro de 2010. — O Presidente da Freguesia, (*José Armelino Mendes Fialho*).

302917323

FREGUESIA DE REDONDO

Aviso n.º 4155/2010

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público para provimento de um lugar na carreira de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, usando das competências próprias atribuídas pela alínea d) do n.º 1 do artigo 34.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com a redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, torna-se público

que, por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia de Redondo, em 12 de Janeiro de 2010, e depois de consultada a página de Internet da DGAEP, nomeadamente as FAQ'S, a 22/01/2010, que assegura transitoriamente as funções da ECCRC, que informa não tendo, ainda, sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data de publicação deste aviso, Procedimento Concursal Comum para a ocupação de um posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, para o desenvolvimento das actividades correspondentes ao respectivo conteúdo funcional de auxiliar de serviços gerais, em conformidade com o previsto no mapa de pessoal desta Autarquia.

1 — Local de Trabalho: Freguesia de Redondo.

2 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento de um posto de trabalho e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Legislação aplicável: O presente concurso rege-se pela Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e pela Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Descrição sumária das funções: Correspondentes ao grau 1 de complexidade funcional, nomeadamente para execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos ou serviços, podendo comportar esforço físico; Assegurar a pintura, limpeza e conservação das instalações da Junta de Freguesia (edifício sede, estaleiros, casas mortuárias), tarefas de arrumação, limpeza de espaços verdes e zonas de lazer; Desenvolver funções auxiliares no âmbito da transmissão da comunicação interna e externa, efectuar o registo, redacção, classificar e arquivar expediente, assegurar o tratamento dos procedimentos administrativos inerentes aos processos da respectiva área de actividade; Condução de veículos para se deslocar; Assegurar todas as acções necessárias ao bom funcionamento dos serviços que necessitem a sua colaboração. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, despachos ou deliberações ou determinação superior.

5 — Posicionamento Remuneratório: De acordo com a Portaria 1553-C/2008, de 31 de Dezembro. Deverão ainda ter em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 17 de Fevereiro que o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

6 — Nível Habitacional: é exigida aos candidatas a posse da escolaridade mínima obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habitacional por formação ou experiência profissional.

7 — Requisitos de admissão:

7.1 — São requisitos gerais de admissão os enunciados no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis da vacinação obrigatória.

7.2 — Outros requisitos de admissão — Possuir carta de condução;

7.3 — Relativamente aos requisitos referidos nas alíneas c), d) e e) do número anterior do presente aviso, é inicialmente dispensada a apresentação dos documentos comprovativos da situação dos candidatos, devendo para tal os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como os demais factos constantes na candidatura.

7.4 — O disposto não impede que seja exigida aos candidatos, no caso de dúvida sobre a situação que descreveram, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

8 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

8.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria 83-A/2008, de 22 de Janeiro.

8.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento dirigido ao Presidente da Freguesia, podendo ser entregue pessoalmente na Secretaria da Junta de Freguesia de Redondo durante o horário normal de expediente, ou remetido por correio através de carta

registada com aviso de recepção para a Junta de Freguesia de Redondo, sito na Rua do Calvário, n.º 6, 7170-013 Redondo, expedida até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, devendo dele constar os seguintes elementos:

a) Identificação completa do candidato (nome, estado civil, profissão, filiação, nacionalidade, naturalidade, data de nascimento, número e data do Bilhete de Identidade, bem como o Serviço de Identificação que o emitiu, ou Cartão de Cidadão, residência, código postal, número de telefone e endereço electrónico, caso exista);

b) Concurso a que se candidata, com indicação da data do aviso publicado;

8.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

8.4 — A apresentação da candidatura em suporte papel deverá ser acompanhada, de fotocópia legível de certificado de Habilitações Literárias, fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, fotocópia do Cartão de Contribuinte, e *Curriculum Vitae* detalhado devidamente datado e assinado pelo requerente, mencionando, nomeadamente, a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções do concurso, bem como apresentar os respectivos comprovativos.

Os candidatos na situação referida no ponto 13 deverão, ainda apresentar declaração emitida pelo serviço de origem, da qual conste a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e as avaliações de desempenho obtidas.

8.5 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independente do procedimento criminal, nos termos da lei Penal.

8.6 — Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura e anteriormente elencados determinará a exclusão do procedimento concursal.

9 — Quotas de emprego:

9.1 — De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.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, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do mencionado diploma. Para os candidatos com deficiência é estabelecida a necessária quota, bem como à preferência em igualdade de classificação, conforme disposto no artigo 3.º do referido diploma legal.

9.2 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública e local, 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».

10 — Nos termos da alínea f) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de valoração 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 por escrito.

11 — Métodos de selecção: Nos termos do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção a utilizar são: Prova de conhecimentos teórica escrita e Avaliação psicológica.

11.1 — A prova de conhecimentos (PC), visa avaliar o conhecimento académico e, ou, profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Terá a duração de 60 minutos, revestirá a forma escrita (escolha múltipla) e versará sobre os seguintes diplomas:

Quadro de competências e Regime Jurídico de Funcionamento do órgãos dos Municípios e das Freguesias, Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na Redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e pela Declaração de Rectificação n.º 4/2002, de 6 de Fevereiro;

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro;

Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Regime de Vinculação de Carreiras e Remunerações dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas, Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

Cultura geral e domínio da língua portuguesa.

Este método será valorado numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (Prova de conhecimentos),

consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

11.2 — A avaliação psicológica (AP) conforme alínea b), n.º 1, artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, 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 e 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 dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12 — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar atribuição, competência ou actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de selecção eliminatórios, excepto se optarem por escrito, pelos anteriores métodos de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. Caso surjam candidatos nestas condições, os métodos de selecção consistirão em Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competência.

12.1 — A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica/literária e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, a experiência profissional com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas, a avaliação do desempenho relativo ao ano de 2008, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Este factor será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 40\%) + (AD \times 10\%)$$

sendo:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitação académica, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 18 valores;

Habilitações académicas de grau superior que o exigido na candidatura — 20 valores.

FP = Formação profissional, em que se ponderarão as acções de formação e aperfeiçoamento profissional na área de actividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios:

Sem acções de formação — 0 valores;

Cada acção de formação com duração \leq a 7 horas — 1 valor;

Cada acção de formação com duração de 7 a 35 horas — 2 valores;

Cada acção de formação com duração $>$ a 35 horas — 3 valores.

Esse factor não pode ultrapassar os 20 valores e só serão consideradas as acções de formação com relevância para as concretas funções a exercer.

EP = Experiência profissional, em que se ponderará o desempenho efectivo de funções na área da actividade para que o concurso é aberto, sendo valorada a experiência profissional na Administração Local, de acordo com os seguintes critérios:

Até 12 meses — 10 valores

De 12 meses a 24 meses — 12 valores;

De 24 meses a 36 meses — 14 valores;

De 36 meses a 48 meses — 16 valores;

De 48 meses a 72 meses — 18 valores;

Superior a 72 meses — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado. A experiência profissional que não tenha sido obtida na Administração Local será valorada de acordo com os referidos critérios, sendo a pontuação correspondente reduzida a metade. Aos candidatos que detenham experiência profissional em ambas as situações, será considerada a de maior ponderação.

AD = Avaliação de desempenho, em que se pondera a avaliação relativa ao ano de 2008, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividades idênticas à do Posto de trabalho a ocupar. Caso o candidato não tenha tido avaliação, ou esta não tenha sido efectuada ao abrigo do SIADAP, para a conversão da nota AD será considerada a classificação prevista para a menção qualitativa de insuficiente:

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 que necessita de desenvolvimento — 12 valores;

Desempenho de Bom — 15 valores;

Desempenho de Muito Bom — 18 valores;

Desempenho de Excelente — 20 valores.

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

Desempenho Inadequado — 8 valores;

Desempenho Adequado — 16 valores;

Desempenho Relevante — 20 valores.

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

12.2 — A entrevista profissional de avaliação de competências (EPAC) a qual visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será realizada respeitando o disposto no artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Será 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 objectivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

13 — Valoração Final:

13.1 — A valoração final para os candidatos que não preencham os requisitos dispostos no ponto 12, ou preenchendo-os tenham requerido, por escrito, a opção pelos métodos de selecção anteriores, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção:

$$VF = (PC \times 75\%) + (AP \times 25\%)$$

13.2 — A valoração final para os candidatos que preencham os requisitos dispostos no ponto 12 e não tenham requerido, por escrito, a opção pelos métodos de selecção anteriores, resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção:

$$VF = (AC \times 55\%) + (EPAC \times 50\%)$$

13.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, efectuada através da fórmula referida no ponto 14.1 e 14.2. do presente aviso.

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

14 — Dada a urgência do recrutamento para o preenchimento do posto de trabalho, os métodos de selecção a aplicar deverão ser utilizados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método de selecção;

b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, em número a determinar pelo respectivo júri do procedimento e a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

15 — Em casos excepcionais, designadamente quando o número de candidatos for de tal modo elevado que torne impraticável a utilização dos métodos de selecção referidos, a entidade empregadora pública utilizará um dos métodos de selecção alternativos legalmente previstos n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

15.1 — No caso previsto no número anterior, a ponderação de um único método de selecção será de 100%;

16 — Exclusão e notificação dos candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados, no prazo de cinco dias úteis, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da referida Portaria, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos admitidos serão convocados, no mesmo prazo e formas previstas para a notificação dos candidatos excluídos, conforme artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar. A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada na montra do edifício da Junta de Freguesia. Os candidatos admitidos em cada método são convocados para a realização do método seguinte através das formas previstas anteriormente mencionadas.

17 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é publicitada na 2.ª série do *Diário da República* e afixada no edifício da Junta de Freguesia em data oportuna.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria 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 *Diário da República* e num jornal de expansão nacional, no prazo de 3 dias úteis contados da mesma data.

19 — Em tudo que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação actualmente em vigor.

20 — Composição e identificação do júri:

Presidente do júri: Dr.ª Maria Luísa Palolo Calapez — Chefe da Divisão dos Serviços Sócio-Culturais do Município de Redondo.

1.º Vogal Efectivo — Prof. Jerónimo Joaquim Lagartixo Veigas, Secretário do Vereador da Cultura, Educação e Desporto do Município de Redondo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal Efectivo — Matilde Amália de Mira Correia Raposinho, Assistente Técnico da Freguesia de Redondo.

Vogal suplente — Sara Cristina Carriço Rebola, Assistente Técnico da Freguesia de Redondo.

21 — O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efectivo.

Junta de Freguesia de Redondo, 17 Fevereiro de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia, *António Joaquim Siquenique Carriço*.

302926299

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE ALMADA

Aviso n.º 4156/2010

«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».

Para efeitos do disposto no artigo 50 e alínea a) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro se torna público que, por meu Despacho n.º 05/CA/2010, datado de 12/02/2010, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o exercício de funções públicas, nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, de um (1) Assistente Técnico na área funcional de manutenção, previsto no mapa de pessoal.

1 — 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 Portaria n.º 83-A/2009, 22 de Janeiro.

2 — Caracterização do posto de trabalho: Interpretar desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidade, materiais e outros dados complementares relativos a equipamentos electromecânicos e instalações eléctricas industriais; controlar o funcionamento dos equipamentos, detectar e diagnosticar anomalias; planejar, desenvolver e controlar os trabalhos de manutenção e de conservação, em equipamentos e instalações, de acordo com as

normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor; avaliar e providenciar os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos para execução; planejar e estabelecer a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efectuado; controlar e avaliar as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados; proceder à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos industriais; colaborar no desenvolvimento de estudos e projectos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria da eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias; aplicar as normas de segurança, higiene, saúde e protecção ambiental respeitantes à actividade profissional.

3 — Posicionamento remuneratório — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo concursal.

4 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para efeitos do disposto do n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Habilitações Literárias: 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado nos termos do artigo 44.º, n.º 1, alínea b) da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. Podem ainda nos termos do n.º 2 do artigo 51.º, candidatar-se quem, não sendo titular da habilitação exigida, considere dispor da formação e, ou, experiência profissionais necessárias e suficientes para a substituição daquela habilitação.

6 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

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

8 — De acordo com o parecer favorável, do Senhor Presidente do Conselho de Administração dos Smas de Almada, são ainda admitidas candidaturas de trabalhadores, com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

9 — Métodos de Selecção e Critérios: Prova de conhecimentos gerais e específicos, teórica escrita (PCTE) com duração aproximada de 60 minutos, destinada a avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, obedecendo ao seguinte programa:

9.1 — Programa de provas: Estatuto disciplinar dos funcionários e agentes da administração pública; Regime de vinculação de carreiras e de remuneração dos trabalhadores que exercem funções públicas e regime de contrato de trabalho em exercício de funções públicas; Regulamento Municipal de águas residuais; Opções do plano e orçamento do ano de 2010 dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada; Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, na Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais; Operação e Manutenção de Estações Elevatórias; Constituição de Electrobombas e Princípios de Funcionamento; Tipos de válvulas e seu funcionamento; Planeamento e Práticas de Manutenção Electromecânica.

9.2 — Bibliografia:

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro; Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro;

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; Regulamento Municipal de Águas Residuais disponível em (www.smasalmada.pt); Opções do Plano e Orçamento Ano de 2010 dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada disponível em (www.smasalmada.pt);

Sítio dos SMAS (www.smasalmada.pt); Estações Elevatórias — Saneamento Básico”, Vol I e II, LNEC; Organização e Gestão da Manutenção”, Eng.º João Pinto, Cenertec; Manual de Manutenção de Máquinas e Equipamentos, Eléctricos”, Francisco Rey Sacristán, Plátano-Edições Técnicas; Manual de Interpretação de Esquemas Eléctricos”, Francisco Ruiz Vassalo, Plátano-Edições Técnicas.

10 — Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, a aptidão, 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.

11 — 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.