

(EP) relacionadas com o exercício da função a concurso, e avaliação do desempenho (AD).

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 40% na avaliação final, seguindo a aplicação da seguinte fórmula: $AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$

9.2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC) — visa obter, através de uma 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, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e terá uma ponderação de 60% na avaliação final.

9.3 — Valoração final (VF) — a ordenação final dos candidatos que completam o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos dois métodos de selecção, e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo obtida de acordo com a seguinte fórmula: $VF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%)$

9.4 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer dos métodos de selecção determina a desistência do procedimento, bem como serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

9.5 — Excepcionalmente, designadamente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos (Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção obrigatório a avaliação curricular.

9.6 — As 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 dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

10 — Composição do júri: Presidente — Técnico Superior de Engenharia Civil, João Carlos Soares Mestre, Vogais efectivos — Assistente Técnico, Sónia de Fátima Banza Guerreiro Simões, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e a Assistente Operacional, Maria José Bagulho Rosa Santana Caixinha. Vogais suplentes — Assistente Operacional, João Manuel Peres Mestre e a Assistente Operacional, Maria da Fé Romão de Brito Varela.

11 — Notificação dos candidatos admitidos e excluídos — de acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 2 do referido artigo 30.º para realização da audiência dos 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 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 da referida Portaria.

12 — Publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos — a lista, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público no Edifício da Junta de Freguesia e disponibilizada no site da Junta de Freguesia de Ervidel (www.jf-ervidel.pt).

13 — Candidatos portadores de deficiência — nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos com deficiência devem 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 diploma supramencionado.

14 — 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.

25 de Outubro de 2010. — O Presidente da Junta de Freguesia de Ervidel, *Manuel Nobre Rodrigues Rosa*.

303857289

FREGUESIA DE MACEDA

Aviso n.º 22451/2010

1 — Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2 do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 e dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por deliberação da Junta de Freguesia de Maceda, de 18 de Maio de 2009, encontra-se aberto procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de quatro postos de trabalho no mapa de pessoal desta Autarquia, na categoria de assistente operacional da carreira geral de assistente operacional.

2 — Descrição sumária das actividades: Os lugares destinam-se a actividades e tarefas simples e auxiliares para as quais é requerido esforço físico assim como a utilização de ferramentas e processos manuais. Recolher lixo, executar diversos serviços em locais públicos, tais como limpar, varrer e lavar ruas, recolher os detritos utilizando vassoura e pá e vazá-los em carros de mão ou em veículos especiais, manobrar e operar máquinas e ferramentas adequadas à limpeza e lavagem das vias públicas. Executar tarefas de jardinagem e afins.

3 — Habilitações literárias exigidas: Titularidade da escolaridade obrigatória.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento do preenchimento dos postos de trabalho a ocupar (quatro postos) 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 — 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.

6 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área da Freguesia de Maceda, Município de Ovar.

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 exceptuados 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 robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;
- Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

8.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

8.2 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na Junta de Freguesia de Maceda, podendo ser entregue pessoalmente na referida Junta de Freguesia ou remetido pelo correio, registado e com aviso de recepção, para Junta de Freguesia de Maceda, Rua José F. Godinho, n.º 50 3885-815 Maceda, até ao termo do prazo fixado, nele devendo constar os seguintes elementos:

- Identificação do procedimento concursal, referenciando o número e data do *Diário da República* onde vem publicado o presente aviso;
- Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, naturalidade, filiação, estado civil, número e data do bilhete de identidade e serviço de identificação que o emitiu, número fiscal de contribuinte, residência, código postal, telefone e endereço electrónico, caso exista;
- Declaração, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, da situação precisa em que se encontra, relativamente a cada um dos requisitos referidos no n.º 7.1 deste aviso, bem como aos demais factos constantes da candidatura.

8.3 — Na apresentação, a candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, do *curriculum vitae*, devidamente comprovado, datado e assinado, de fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, do bilhete de identidade e do cartão de contribuinte fiscal.

8.4 — Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico.

8.5 — Os candidatos que exerçam funções na Junta de Freguesia de Maceda ficam dispensados da apresentação de fotocópia dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados nos respectivos processos individuais.

8.6 — Não há necessidade de existência prévia de uma relação jurídica de emprego público.

8.7 — 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 desta Junta de Freguesia idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

8.8 — 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 previamente estabelecida.

8.9 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, a área de recrutamento pode ser alargada aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

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

10 — O júri pode exigir aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

11 — As 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, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

12 — Métodos de selecção: Os métodos de selecção a utilizar são a Prova de Conhecimentos Teórica Oral (PCTO), a Avaliação Psicológica (AP) e a Avaliação Curricular (AC).

13 — A Prova de Conhecimentos Teórica Oral (PCTO) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício de determinada função e terá a duração de trinta minutos, obedecendo ao seguinte programa:

Legislação: Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro; Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro; Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro; e Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

14 — A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

15 — 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.

16 — Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos seguintes:

16.1 — A habilitação académica (HA), onde se pondera a titularidade de grau académico;

16.2 — A formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

16.3 — A experiência profissional (EP), ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

16.4 — A avaliação do desempenho (AD), em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

17 — Em casos excepcionais, designadamente quando o número de candidatos for de tal modo elevado que torne impraticável a utilização dos métodos de selecção referidos, poderá limitar-se à utilização como métodos de selecção obrigatórios a prova de conhecimentos teórica oral e a avaliação curricular.

18 — A classificação 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 e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$CF = PCTO \times 35\% + AP \times 30\% + AC \times 35\%$$

sendo: CF = Classificação Final; PCTO = Prova de Conhecimentos Teórica Oral; AP = Avaliação Psicológica; AC = Avaliação Curricular.

19 — Caso os candidatos preencham os requisitos previstos no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e o requeiram por escrito, poderão ser-lhes aplicados os métodos de selecção no mesmo previstos, em que a classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = AC \times 40\% + EAC \times 60\%$$

em que:

EAC — Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos pro-

fissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

20 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, assim como serão igualmente excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

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

22 — Composição do júri:

Presidente: Emanuel Filipe Sá Alves de Oliveira, Chefe de Divisão
Vogais efectivos: Joaquim José Vieira Ribeiro da Silva, Assistente Técnico, que substituirá o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e Manuel Costa Rodrigues Repinaldo, Técnico Superior.

Vogais suplentes: Paulo Alexandre Martins Magalhães, Assistente Técnico e Alda Maria Duarte Salgado da Silva Costa, Assistente Técnico.

23 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

24 — Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 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.

25 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia de Maceda e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

26 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a Junta de Freguesia de Maceda e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

27 — Nos termos das disposições do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência. Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

28 — 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 publicado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Junta de Freguesia de Maceda, por extracto, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, também por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

29 — 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.

25 de Outubro de 2010. — O Presidente da Junta, *Aníbal Manuel Santos Moreira*.

303853408

FREGUESIA DE MOURA (SANTO AGOSTINHO)

Aviso (extracto) n.º 22452/2010

Projecto de alteração ao Regulamento Prémio Mourense do Ano

Álvaro José Pato Azedo, Presidente da Freguesia de Santo Agostinho do Concelho de Moura, torna público o projecto de alteração ao Regulamento que atribui o Prémio Mourense do Ano, prémio anual instituído pela Freguesia de Santo Agostinho e que visa distinguir uma pessoa ou instituição que, pelo mérito da sua acção ou actividade, tenha contribuído para o desenvolvimento, benefício, prestígio e ou dignificação da cidade de Moura.

A atribuição deste Prémio, tem sido regida através de um Regulamento próprio que, estipulando normas mínimas, permitem discernir com rigor, transparência e imparcialidade o processo de escolha dos homenageados e os motivos da sua escolha.

Nesse sentido, de forma a introduzir algumas melhorias nas normas que estipulam as condições e os procedimentos necessários para que,