

sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado.

15 — 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.

16 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, republicada em anexo a Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, 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 os sistemas de valoração final dos métodos, desde que os solicitem.

17 — Composição do Júri (Ref.ª A e C): Presidente — Jacinto Domingos Mendes Saramago, Chefe da Divisão de Acção Sociocultural.

Vogais efectivos: Dalila de Fátima Martins Guerra, chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Lurdes Mendes Saramago Agulhas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira.

Composição do Júri (Ref.ª B): Presidente — Dalila de Fátima Martins Guerra, chefe da Divisão de Obras e Serviços Urbanos do Município de Barrancos.

Vogais efectivos: Jacinto Domingos Mendes Saramago, Chefe da Divisão de Acção Sociocultural, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e Lurdes Mendes Saramago Agulhas, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira.

Vogais suplentes Ref.ª A, B e C): Domingas Fernandes Segão, técnica superior da DASC e Patrícia Maria Baleizão Ferraz, técnica superior da DOSU.

18 — Métodos de Selecção — Os métodos de selecção a utilizar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Avaliação Curricular — (40%) — Visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, ou profissional, no percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas, e a 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: Habilitações académicas ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

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

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 40\%$$

Se o candidato já executou atribuição, competência ou actividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional, nas actividades inerentes ao posto de trabalho a que se candidate;

AD = Avaliação de Desempenho nos termos da legislação aplicável.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências: (60%) — Visa obter através de uma selecção interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

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

$$CF = 0,4 AC + 0,6 EAC$$

Sendo que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

19 — Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos, os critérios de referência a adoptar são os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, republicada em anexo a Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril.

19.1 — São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

19.2 — 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.

20 — 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 dos Paços do Concelho e disponibilizada no site da Câmara Municipal de Barrancos ([www.cm-barrancos.pt](http://www.cm-barrancos.pt)).

21 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, republicada em anexo a Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, o 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*, na página electrónica da Câmara Municipal de Barrancos e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

21 de Abril de 2011. — O Presidente, *Dr. António Pica Tereno*.  
304615197

## MUNICÍPIO DE BOTICAS

### Edital n.º 412/2011

#### Projecto de “Código de Posturas do Município de Boticas”

Fernando Eirão Queiroga, Vice-Presidente da Câmara Municipal de Boticas, torna público que, em cumprimento da deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 20 de Abril de 2011 e nos termos do artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, na redacção introduzida pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro, se encontra em apreciação pública, para recolha de sugestões, o Projecto do “Código de Posturas do Município de Boticas”.

O processo correspondente pode ser consultado no Serviço de Atendimento deste Município, durante o horário do normal de funcionamento, bem como no site <http://www.cm-boticas.pt>.

Eventuais sugestões ou observações sobre o mesmo, deverão ser apresentadas no prazo de 30 dias a contar da data da sua publicação no *Diário República*.

26 de Abril de 2011. — O Vice-Presidente da Câmara, *Fernando Eirão Queiroga*.

304615115

## MUNICÍPIO DAS CALDAS DA RAINHA

### Aviso n.º 10129/2011

**Abertura de procedimento concursal comum para recrutamento excepcional de quatro trabalhadores para a carreira e categoria de assistente operacional em regime de contrato de trabalho a termo certo.**

Considerando que não estão constituídas reservas no próprio serviço e está dispensada temporariamente a obrigatoriedade de consulta à ECCRC, até à publicação de procedimento concursal comum para constituição de reservas de recrutamento, e que não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público:

1 — Por deliberação proferida, em vinte e seis de Abril de 2011, pelo Executivo Municipal desta Câmara Municipal, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para recrutamento excepcional de quatro trabalhadores para carreira e categoria de assistente operacional, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo certo, pelo prazo de 4 meses, Época Balnear

2 — Ao presente procedimento aplicam-se as regras constantes nos seguintes diplomas: Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03.02; Lei n.º 12-A/2008 de 27.02 (LVCR), Lei n.º 64-A/2008, de 31.12, Lei n.º 3-B/2010, de 28.04, Lei n.º 12-A/2010, de 30.06, Lei n.º 55-A/2010, de 31.12, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03.09; Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31.07; Lei n.º 59/2008 de 11.09, Portaria n.º 83-A/2009 de 22.01, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril e Lei n.º 12-A/2010 de 30.06.

3 — O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar.