

b) Os candidatos portadores de deficiência (incapacidade permanente igual ou superior a 60%) e abrangidos pelo Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devem declarar no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem mencionar, ainda, todos os elementos necessários ao cumprimento da adequação dos processos de selecção, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

c) Currículo profissional detalhado e devidamente datado e assinado, do qual deve constar, designadamente, as habilitações literárias e ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as actualmente exercidas, com indicação dos respectivos períodos de duração, e actividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das acções de formação finalizadas (cursos e seminários) indicando a respectiva duração, datas de realização e entidades promotoras, juntando comprovativos da formação e da experiência profissionais, sob pena de não serem considerados.

13.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

13.5 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis nos termos do presente aviso determina a exclusão do concurso.

14 — Métodos de selecção e Critérios Gerais:

14.1 — Excepto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando — se de candidatos colocados 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 foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular (A.C.) — 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.

b) Entrevista de avaliação das competências (E.A.C.) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

14.2 — Nos restantes casos e aos excepcionados no n.º anterior, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Provas de conhecimentos (P.C.) — visam avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. As provas revestirão a forma escrita e terá a duração de uma hora, com quinze minutos de tolerância, podendo ser consultada apenas a legislação de suporte não anotada.

Programa das provas:

Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Regime do contrato de trabalho em funções públicas — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Código de Procedimento Administrativo — Decreto Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias — Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;

Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterado pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às actualizações que se vierem a revelar necessárias

b) Avaliação psicológica (A.P.) — 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 dos postos de trabalho a

ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

14.3 — Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100 (cem), a utilização dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

b) Aplicação dos segundo e terceiro métodos a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico -funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo ou do terceiro métodos aos restantes candidatos, que se considerem excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicação do procedimento concursal e garantam reserva de recrutamento.

14.4 — 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.

14.5 — Sistema de classificação final:

a) Para os candidatos que cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando -se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$CF = (AC \times 50\%) + (EAC \times 50\%)$$

b) Para os demais candidatos:

$$CF = (PC \times 50\%) + (AP \times 50\%)$$

sendo:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

14.6 — Os critérios de apreciação e de ponderação da AC e da EAC, bem como o sistema de classificação final, incluindo a grelha classificativa, o sistema de valoração final do método e respectiva fórmula classificativa constam de actas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

15 — Publicitação de lista: A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada, em lugar público e visível, no edifício da Junta de Freguesia de Alte e disponibilizada em [www.jf-alte.pt](http://www.jf-alte.pt)

14 de Abril de 2011. — O Presidente da Junta de Freguesia de Alte, *Eugénio Manuel Coelho Guerreiro*.

304588395

## FREGUESIA DE CONCEIÇÃO

### Aviso n.º 10227/2011

**Procedimento Concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, para o preenchimento de três postos de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado.**

1 — Para efeitos do disposto nos n.ºs 2 e 3 do artigo 6.º, artigos 50.º a 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e do disposto na alínea a) do n.º 3 ao artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, torna-se público que por deliberação do Executivo da Junta de Freguesia de Conceição, de 17 de Janeiro de 2011 e em conformidade com o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01 a contar da data da publicação deste aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para o preenchimento de 3 postos de trabalho da carreira e categoria de

assistente operacional na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2 — Para efeitos do disposto no 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 e em virtude de não ter sido ainda publicitado qualquer procedimento concursal para a constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3. — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e Código de Procedimento Administrativo.

4 — Âmbito do Recrutamento: Nos termos do n.º 4.º do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida; contudo, nos termos do n.º 6, do mencionado artigo 6.º, conjugado com a alínea g), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da gestão da administração pública, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego previamente estabelecida.

5 — Local de Trabalho: o local de trabalho situa-se na Freguesia de Conceição de Tavira.

6 — Caracterização dos postos de trabalho:

Referência A — 1 posto de trabalho para assistente operacional (condutor de máquinas).

Referência B — 1 posto de trabalho para assistente operacional (cantoneteiro de limpeza) que visa: remoção de lixos e equiparados; varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas; remoção de lixeiras e extirpação de ervas.

Referência C — 1 posto de assistente operacional, cujas funções a desempenhar serão as seguintes: exercício de diversas tarefas administrativas nomeadamente recepcionar e registar correspondência, atendimento ao público, serviços de correios.

7 — Remuneração: Para a referência A, tendo em conta o preceituado no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na redacção dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, e uma vez que haverá lugar a negociação de posicionamento remuneratório, terá como referência a seguinte posição remuneratória: 532,08 euros.

7.1. — Para as referências B e C tendo em conta o preceituado no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na redacção dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de Abril, e uma vez que não haverá lugar a negociação de posicionamento remuneratório, a posição remuneratória correspondente é de 485,00 euros.

8 — Requisitos da admissão: Serem detentores, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória, de acordo com a alínea a) do n.º 1 do artigo 44.º Da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, correspondente ao grau de complexidade funcional da categoria/carreira do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado.

9 — Atento ao disposto no artigo 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria, executem as mesmas funções e ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, exceptuando os que se encontrem em mobilidade especial, conforme o

disposto na alínea 1) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

10 — Formalização das candidaturas:

10.1 — As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário tipo disponível na página internet desta Junta (www.jf-conceicaoetavira.pt) podendo ser entregues pessoalmente na Junta de Freguesia de Conceição, Rua 25 de Abril, n.º 7 — 8800-061 Conceição TVR, sendo emitido recibo da data da entrada ou remetidas pelo correio, através de correio registado com aviso de recepção, para o mesmo endereço, atendendo-se à data do respectivo registo para o termo do prazo fixado.

10.2 — Os formulários deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão dos seguintes documentos:

Certificado de habilitações literárias (fotocópia);

*Curriculum Vitae* datado e assinado;

Certificados comprovativos de formação profissional (fotocópia);  
Fotocópia da carta de condução com categoria C para o posto referência A;

Declaração onde conste a referência à relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como à carreira e categoria, actividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções.

10.3 — Os candidatos que exerçam funções na Freguesia, para o qual é aberto o presente procedimento concursal, estão dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos factos indicados no currículo, desde que, expressamente, refirmem que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, nesses casos, o júri do concurso solicitará officiosamente os mesmos ao respectivo serviço de recursos humanos.

11 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

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

11.2 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11.3 — Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-AS/2009, de 22/1 e nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, em conjugação com o n.º 3 do artigo 3.º do mesmo diploma, os candidatos com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60 % têm preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre outra preferência legal.

11.4 — Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar no requerimento de admissão as respectivas capacidades de comunicação e expressão.

É dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

12 — Métodos de selecção: Nos termos dos n.ºs 1, 2 e 4 do art 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, conjugados com os artigos 6.º, n.º 1, 9.º e 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

12.1 — A prova de conhecimentos para os postos de trabalho referências A e B e atendendo às características das funções a desempenhar assumem a natureza prática e para a Referência C, será uma prova escrita de conhecimentos a saber:

Referência A: Prova Prática de conhecimentos constituída por uma primeira parte sobre questões práticas para testar os conhecimentos dos candidatos sobre o equipamento, suas funções e manutenção e uma segunda parte em que irá operar com o equipamento.

Referência B: Prova Prática de Conhecimentos (PPC) terá o seguinte programa: remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas e extirpação de ervas.

Referência C: A Prova de Conhecimentos (PC) assume a forma escrita, com consulta, revestindo natureza teórica e terá a duração máxima de 90 minutos.

A legislação sobre a qual versará a Prova escrita de Conhecimentos (PC) é a seguinte: Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 09 de Setembro); Regime que estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro); adaptada à Administração Autárquica (Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro); lei que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro);

Nas Provas de Conhecimentos (PC) é adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

12.2 — 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.

A Avaliação Psicológica (AP) é valorada da seguinte forma: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Ao guião da entrevista estará associado uma grelha de avaliação individual que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise.

12.3 — Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e caso não tenha exercido o direito de opção pelos métodos anteriores, os métodos de selecção são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação das Competências (EAC).

12.4 — A 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.

Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados e ponderados os seguintes elementos: Habilitação Académica (HA); Formação Profissional (FP) — onde serão tidas em consideração as áreas de formação e aperfeiçoamento relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função; Experiência Profissional (EP) — onde será ponderada a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação do Desempenho (AD) — 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.

A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada dos elementos a avaliar e de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [(HA \times 15\%) + (FP \times 25\%) + (EP \times 50\%) + (AD \times 10\%)]$$

12.6 — A Ordenação Final — será a resultante da média aritmética ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção:

$$\begin{aligned} 1 & \text{ — OF} = [(PC \times 60\%) + (AP \times 40\%)] \\ 2 & \text{ — OF} = [(AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)] \end{aligned}$$

em que:

OF = Ordenação Final;  
PC = Prova de Conhecimentos;  
AP = Avaliação Psicológica;  
AC = Avaliação Curricular;  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Nos termos dos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, cada um dos métodos de selecção, bem como, cada uma das fases que compoem é eliminatório. Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Composição do Júri:

Presidente: Pedro Fernando Baptista Gil Cardeira, Presidente da Assembleia de Freguesia;

Vogais efectivos: Sílvia Isabel Cavaco Ferro, Chefe de Divisão dos Recursos Humanos da Câmara Municipal de Tavira, que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Filomena Maria Pinto Leal Santos Peleja, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Tavira;

Vogal Suplente: Ana Margarida do Nascimento Catarino, técnica superior da Câmara Municipal de Tavira.

14 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação, desde que as solicitem.

15 — Exclusão e notificação de candidatos: Os candidatos excluídos serão notificados nos termos e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

16 — A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos do método de selecção Avaliação Curricular.

16.1 — Critérios de desempate — Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1.

17 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos do decurso da aplicação do método de selecção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/1.

17.1 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos, será publicitada nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/1.

18 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa 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 esmeradamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/1.

15 de Abril de 2011. — O Presidente da Junta, *José Vitorino Rodrigues Pereira*.

304595417

## FREGUESIA DE MATOSINHOS

### Aviso n.º 10228/2011

António Manuel Gomes Santos Parada, Presidente da Junta de Freguesia de Matosinhos, faz público que:

Por meu despacho de 18/04/2011, foi determinado celebrar o contrato individual de trabalho por tempo indeterminado para o exercício de funções públicas para a carreira e categoria de Assistente Técnico com efeitos a partir de 02/05/2011, para a candidata: Cristina Maria Donas Boto, sujeita a um período experimental de 180 dias, sendo a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória, nível remuneratório 5 da tabela única dos trabalhadores que exercem funções públicas, nos termos do artigo 21.º, n.º 1 da Lei n.º 12/A, de 27 de Fevereiro, do artigo 76.º, n.º 1 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

Determina, ainda, que este aviso seja publicitado no *Diário da República*, nos termos da alínea *b*), do n.º 1 e do n.º 2 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

26/04/2011. — O Presidente da Junta, *António Parada*.

304617546

## FREGUESIA DE NAVALHO

### Edital n.º 418/2011

#### Ordenação Heráldica Brasão, Bandeira e Selo

Arménio Adérito Vaz, presidente da Junta de Freguesia de Navaho, do município de Mirandela:

Torna pública a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da freguesia de Navaho, do município de Mirandela, tendo em conta o parecer emitido em 16 de Janeiro de 2011, pela Comissão de Heráldica da Associação dos Arqueólogos Portugueses, e que foi estabelecido, nos termos da alínea *q*), do n.º 2 do art.º 17.º do Decreto Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, sob proposta desta Junta de Freguesia, em sessão da Assembleia de Freguesia de 2 de Abril de 2011.

Brasão: escudo de verde, duas mós de moinho de prata, realçadas de negro; em chefe, campanário de dois arcos de prata, realçados de negro, cada um com seu sino de ouro; em campanha, fonte de prata lavrada e realçada de negro. Coroa mural de prata de três torres. Listel branco, com a legenda a negro: «NAVALHO».