

nal”; Seminário “Dinâmicas Empresariais”, realizado na Faculdade de Economia do Porto; Curso de “Contabilidade e Gestão” realizado no Centro das Empresas Agrícolas Vimiosenses; Curso de “Formação Inicial de Formadores”, realizado na RH Center, no qual obteve o Certificado de Aptidão Profissional; Curso de “Gestão de Recursos Humanos”, promovido pela Associação das PME — Pequenas e Médias Empresas de Portugal; Curso de Formação Profissional de “Contabilidade Autárquica”, realizado no STAL; IV Seminário Transfronteiriço “Protocolos e Cooperação Transfronteiriça”; Curso de “Atendimento na Administração Autárquica” realizado no Instituto Superior de Línguas e Administração de Bragança; Curso “A Nova Lei das Finanças Locais” realizado pelo Instituto de Gestão e Administração Pública; Curso “O Quadro de Referência Estratégica Nacional (QREN) e o Desenvolvimento Regional e Local” realizado no Instituto de Gestão e Administração Pública; Curso “Fundamentação Económico-Financeira relativa ao valor das Taxas Municipais” realizado pelo Instituto de Gestão e Administração Pública; Curso “Contabilidade de Custos” realizado pelo CEFA em Vimioso; Curso “Consolidação de Contas de SNC em POCAL” realizado pelo Instituto de Gestão e Administração Pública em Bragança; Formação Transfronteiriça para Projectos Aprovados na 2.ª Convocatória do POCTEP (Programa Operacional de Cooperação Transfronteiriça Espanha — Portugal).

Experiência Profissional:

Estágio profissional no Município de Vimioso, na Divisão Financeira, de 1 de Maio de 2005 a 31 de Janeiro de 2006;

Contrato de um ano como técnica superior de 2.ª Classe — Economista, no Município de Vimioso, exercendo as funções de Coordenação do III Quadro Comunitário de Apoio, iniciado a 1 de Fevereiro de 2006 e posteriormente renovado a 1 de Fevereiro de 2007;

Iniciou funções como técnica superior de 2.ª Classe — Economista, do quadro Privativo da Câmara Municipal de Vimioso, em 26 de Junho de 2007;

Nomeação, em regime de substituição, Chefe de Divisão Financeira da Câmara Municipal de Vimioso, a 1 de Julho de 2011.

4 de Novembro de 2011. — O Presidente da Câmara, *José Baptista Rodrigues*.

305320025

MUNICÍPIO DE VISEU

Aviso n.º 22408/2011

Anulação de procedimento concursal

Hermínio Loureiro de Magalhães, Vereador da Câmara Municipal de Viseu, no uso da competência delegada:

Torna público que, por deliberação do Órgão Executivo de 18 de Agosto de 2011, foi anulado o procedimento concursal anteriormente aberto por aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 11, de 17 de Janeiro de 2011, para ocupar um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior — Área Agronómica, em virtude da deficiente elaboração do aviso de abertura do concurso, no que se refere à habilitação académica.

Mais deliberou abrir novo procedimento concursal para a mesma carreira/categoria de Técnico Superior — Área de Engenharia Agronómica, com o requisito habilitacional de Licenciatura em Engenharia Agronómica e respectivo comprovativo da Habilitação Profissional.

13 de Setembro de 2011. — Por delegação do Presidente da Câmara, o Vereador, *Hermínio Loureiro de Magalhães*, Dr.

305285901

FREGUESIA DE AVÔ

Aviso n.º 22409/2011

Procedimento concursal comum para contratação de dois postos de trabalho de Assistente Operacional no regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Para efeitos do disposto no artigo 19.º, n.º 1, alínea a) e n.º 3 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, torna-se público que por deliberação da Junta de Freguesia de Avô de 17 de Setembro de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente Aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum na modalidade de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, para preenchimento dos seguintes postos de trabalho previsto no mapa

de pessoal da Junta de Freguesia de Avô para 2011, com dispensa dos procedimentos a que alude o n.º 1 do artigo 4.º da referida Portaria, conforme entendimento divulgado pela Direcção-Geral de Administração e do Emprego Público: 2 Postos de Trabalhos para a carreira de Assistente Operacional, na categoria de Assistente Operacional (Auxiliar de Serviços Gerais);

1 — Identificação do acto: Abertura de Procedimento Concursal Comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho, previstos e não ocupados, no mapa de pessoal da Freguesia de Avô para 2011.

2 — Postos de trabalho a ocupar e modalidade da relação jurídica: Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por tempo indeterminado, para o exercício de funções de assistente operacional (2 postos de trabalho na área de Auxiliar de Serviços Gerais).

3 — Local de trabalho: Área da Freguesia de Avô;

4 — Caracterização do posto de trabalho:

Referencia A: Para além do conteúdo funcional do anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, grau de complexidade funcional 1, procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras e extirpação de ervas.

Referencia B: Para além do conteúdo funcional do anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, grau de complexidade funcional 1, assegura o normal funcionamento dos serviços da Junta e dos CTT.

5 — Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores obedece ao disposto no artigo 55.º da Lei n.º 12 -A/2008, de 27 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 64 -A/2008, de 31 de Dezembro e 3-B/2010, de 28 de Abril, em observância aos limites e restrições impostos pelo artigo 26.º da Lei n.º 55 -A/2010, de 31 de Dezembro

6 — Requisitos de admissão:

6.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis no exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

7 — Os candidatos são dispensados da apresentação de documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas a) a e) do n.º 6.1. do presente Aviso sendo que declaram, sob compromisso de honra, no próprio requerimento, a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas;

8 — Âmbito do recrutamento: O recrutamento faz-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, nos termos previstos no artigo 6.º, n.º 4 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

9 — Considerando os princípios constitucionais da economia, eficácia e eficiência da Administração Pública, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, alarga-se a área de recrutamento aos trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação de emprego público previamente estabelecida conforme Deliberação da Junta de Freguesia de Avô, de 17 de Setembro 2011.

10 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória.

11 — 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento;

12 — Prazo, forma, local e endereço postal para apresentação da candidatura;

12.1 — 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril.

12.2 — Forma, local e endereço postal: as candidaturas deverão ser formuladas em suporte papel, contendo os elementos previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril, mediante preenchimento de modelo específico, de utilização obrigatória, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009 e publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de Maio de 2009, disponível em <http://www.freguesiadeavo.com>, dirigido ao Presidente da Junta de Freguesia de Avô, acompanhado de *curriculum vitae*, de fotocópia do certificado de habilitações e dos comprovativos de formação profissional e da experiência profissional.

Os candidatos da situação referida no ponto 8 deverão ainda apresentar declaração emitida pelo serviço de origem, da qual constem a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública e as avaliações de desempenho obtidas. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de selecção, devem efectuar essa menção no requerimento.

A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Junta de Freguesia de Avô ou remetida pelo correio através de carta registada com aviso de recepção, para a Junta de Freguesia de Avô, Praça 21 de Junho, n.º 5, 3400-366 Avô, até à data limite fixada no presente aviso. Na apresentação de candidaturas através de correio registado com aviso de recepção atender-se-á à data do respectivo registo.

13 — Serão aplicados como métodos de selecção obrigatórios, no procedimento concursal para a constituição de relações jurídicas de emprego público por tempo indeterminado a Prova de Conhecimentos — PC e a Avaliação Psicológica — AP.

Prova de conhecimentos (PC) — ponderação final de 60 %;
Avaliação psicológica (AP) — ponderação final de 40 %.

13.1 — A Prova de Conhecimentos — Prova prática de conhecimentos, onde os concorrentes executarão as tarefas que lhe forem ordenadas pelo júri, tarefas que simularão situações em tudo semelhantes às do trabalho que irá ser desempenhado nas funções a que concorre, sendo avaliados a percepção e compreensão da tarefa, qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados, tendo a duração máxima de 30 minutos, designadamente:

Referência A: remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de uma rua;

Referência B: registo de correspondência, serviço de fotocópias, limpeza e arrumação das instalações.

13.2 — Este método de selecção será valorado na escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

13.3 — 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) Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo as aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma e a fundamentação do resultado final obtido;

b) A avaliação psicológica 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;

13.4 — Ordenação final (OF): a ordenação final dos candidatos será efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula: $OF = 60\% PC + 40\% AP$

14 — Métodos de selecção e critérios específicos — 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 do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é aberto são sujeitos aos 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:

14.1 — 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.

14.2 — 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 actividade inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e Avaliação de Desempenho (AD) — será considerada a menção obtida no SIADAP relativa ao último ano em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

14.3 — A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

14.4 — Só serão contabilizados os elementos relativos as habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

d) O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula

$$AC = HL(15\%) + FP(30\%) + EP(30\%) + AD(25\%)$$

ou

$$AC = HL(30\%) + FP(20\%) + EP(50\%)$$

em que:

AC — Avaliação Curricular; HL — Habilitações Literárias; FP — Formação Profissional; AD — Avaliação de Desempenho; EP — Experiência Profissional

14.5 — 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:

a) 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 traduza a presença ou a ausência de comportamentos em análise;

b) O método é 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.

14.6 — Ordenação final (OF): a ordenação final destes candidatos será efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 30\% AC + 70\% EAC$$

15 — Em situação de igualdade de valoração entre candidatos, aplica-se o disposto no art. 35 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011 de 6 de Abril.

16 — Os métodos de selecção têm carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

17 — Critérios de Selecção: Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação constam das actas das reuniões do júri que serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

18 — A notificação dos candidatos admitidos/excluídos, bem como a convocação para os métodos de selecção faz-se através de ofício registado.

19 — A lista dos resultados obtidos em cada método de selecção será afixada na Junta de Freguesia de Avô e divulgada no site <http://www.freguesiadeavo.com>.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada na Junta de Freguesia de Avô e disponibilizada na sua página electrónica.

20 — Composição do júri: Presidente — António da Silva Antunes, Secretário da Junta de Freguesia de Avô; Vogais efectivos: 1.º Vogal efectivo — João Manuel Nunes Mendes, Director do Departamento de Administração Geral e Finanças; 2.º Vogal efectivo — Maria Carolina Amaral Antunes da Rocha Mendes, Técnica Superior; Vogais suplentes: 1.º Vogal suplente — Ana Cristina de Oliveira Esteves, Técnica Superior; 2.º Vogal suplente — Ângela Maria Mendes Gonçalves Marques, Técnica Superior.

21 — Aos candidatos com deficiência é garantido o cumprimento dos direitos estipulados no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher nos dois processos.

22 — 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, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 06 de Abril.

23 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República, 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.

4 de Novembro de 2011. — O Secretário da Junta de Freguesia de Avô, no impedimento do Presidente da Junta de Freguesia, *António da Silva Antunes*.