

dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

19 — Quotas de Emprego: para efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 35.º da referida Portaria e nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, neste procedimento concursal o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sob qualquer outra preferência legal.

19.1 — Para efeitos de admissão a concurso, o candidato com deficiência, deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

21 — 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 de janeiro, na sua redação atual.

22 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação sair no *Diário da República*, bem como num jornal de expansão nacional no prazo máximo de 3 dias contados da mesma data e na página eletrónica da Câmara Municipal de Sertão, por extrato.

23 — Para efeitos do 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 não ter sido efetuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), por se encontrar temporariamente dispensada.

18 de julho de 2012. — O Presidente da Câmara, *José Farinha Nunes*.

306261862

MUNICÍPIO DE SEVER DO VOUGA

Aviso n.º 10135/2012

Lista Unitária de Ordenação final do Procedimento concursal ocupação de um posto de trabalho para a carreira/categoria de um Técnico Superior (Licenciatura em Geografia — SIG)

Nos termos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º 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 a lista unitária de ordenação final, da candidata aprovada ao procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior com Licenciatura em Geografia — SIG, cujo aviso de abertura n.º 24250/2011, publicado no *Diário da República* 2.ª série n.º 241 de 19 de dezembro de 2011, se encontra afixada na sede do Município.

13 de julho de 2012. — O Presidente da Câmara, *Manuel da Silva Soares*, Dr.

306252141

MUNICÍPIO DE TRANCOSO

Aviso n.º 10136/2012

Licença Sem Remuneração

Para os devidos efeitos, torna-se público que por despacho do Presidente da Câmara de 20/06/2012, no uso da competência que confere a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, com a alteração introduzida pela Lei n.º 52-A/2002 de 11 de janeiro, foi concedida a licença sem remuneração, nos termos do artigo 234.º e 235.º da Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro, com efeitos a partir do dia 3 de julho de 2012, a José Augusto Tenreiro — assistente operacional.

26 de junho de 2012. — O Presidente da Câmara, *Júlio José Saraiva Sarmento*.

306211925

Aviso n.º 10137/2012

Em cumprimento do disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, torna-se público que por motivos de aposentação, cessou a relação jurídica de emprego público das trabalhadoras, Maria Olímpia Rua Lourenço Patrício — coordenadora técnica e Ana Maria Amaral Franco Ferreira Tavares — técnica superior, desligadas do serviço em 01/07/2012.

4 de julho de 2012. — O Presidente da Câmara, *Júlio José Saraiva Sarmento*.

306228603

MUNICÍPIO DE VILA NOVA DE CERVEIRA

Aviso n.º 10138/2012

Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º Da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e nos termos do artigo 9.º Do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, que adapta à administração autárquica a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, e do n.º 2 do artigo 46.º Da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, torna-se público que, por proposta da Câmara Municipal apresentada em 13 de junho de 2012 e aprovada pela Assembleia Municipal em 29 de junho de 2012, foi autorizado o recrutamento excecional para recrutamento de trabalhadores na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Face a esta autorização para recrutamento excecional foi, por despacho do senhor Presidente da Câmara Municipal de 4 de julho de 2012, aberto procedimento concursal na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a partir da sua publicação, tendo em vista o preenchimento dos postos de trabalho, previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, integrados na Divisão de Desenvolvimento Social, Humano e Cultural, correspondentes à carreira/categoria de:

1.1 — Assistente Operacional (auxiliar de serviços gerais) — 2 postos de trabalho.

2 — Validade do procedimento concursal: o procedimento concursal é válido para o recrutamento de trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar, extinguindo-se com o seu preenchimento.

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artigo 8.º alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos Gerais:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 Anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3.2 — Requisitos especiais: Habilitações Académicas exigidas para a carreira são de Escolaridade Obrigatória (4.ª Classe para indivíduos nascidos até 1 de Janeiro de 1967, 6.º ano de escolaridade para os nascidos entre esta data e 1 de Janeiro de 1981 e o 9 ano de escolaridade para os nascidos após Janeiro de 1981).

4 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.1 — No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — Assistente Operacional — Desempenho de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional: assegurar a limpeza e conservação das instalações; proceder à limpeza de materiais; recolher o lixo nos diversos espaços interiores e exteriores; proceder à reposição de produtos de higiene e limpeza nas instalações sanitárias; participar ativamente nas tarefas de manutenção geral das instalações, entre outros. Colaborar eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; realizar outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos. Proceder à realização de outras tarefas, inerentes à sua função, solicitadas pelos superiores hierárquicos (Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro).

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo, disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no site desta Autarquia em <http://www.cm-vncerveira>, e entregues pessoalmente na Secção de Pessoal ou remetidas pelo correio registado com aviso de receção, para Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira, Praça do Município, 4920-284 Vila Nova de Cerveira.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

a) Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;

b) Fotocópia do bilhete de identidade válido ou do cartão de cidadão;

c) *Curriculum vitae* detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as ações de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de seleção aplicáveis: Os métodos de seleção serão os estipulados na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e serão aplicados da seguinte forma:

A) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exercem funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercem funções idênticas às publicitadas:

1 — Avaliação Curricular (AC) — método obrigatório;

2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — método obrigatório;

3 — Prova de Conhecimentos (PC) — método facultativo;

B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

4 — Prova de Conhecimentos (PC) — método obrigatório;

5 — Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório;

6 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo.

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5. No caso de optarem o método 3 será substituído pelo método 6.

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

7.1 — Avaliação Curricular (AC):

7.1.1 — Fatores de Avaliação:

Habilitações Académicas (HA);

Formação Profissional (FP);

Experiência Profissional (EP).

Crítérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: (Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção e que se refere o n.º 2 do artigo 53 da LVCR):

7.1.2 — Avaliação Curricular — Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HAB + FP + 2EP)/(4)$$

sendo:

HAB = 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;

Superior ao grau exigido — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas:

Sem ações de formação — 10 valores.

Ação de formação com duração <a 35 horas + 1 valor/cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

Ação de formação com duração > a 35 horas — + 2 valores/cada ação, a acrescer à base de 10 valores.

Sendo que o valor máximo atribuído é apenas de 20 valores neste item.

EP = Experiência Profissional: considerando a experiência obtida na execução de atividades descritas no conteúdo funcional:

Inferior a um ano de experiência — 10 valores;

Igual a um ano e inferior a 2 anos de experiência — 15 valores;

2 anos de Experiência ou mais — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, incluindo Estágio Profissional.

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

7.2 — A Entrevista de Avaliação de competências (EAC): visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente 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 diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, designadamente:

I) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;

II) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas;

III) Conhecimentos específicos;

IV) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar que concorre.

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

7.3 — A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Classificação da entrevista profissional de seleção: A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do n.º 6 e n.º 7 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas; candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercem funções diferentes das publicitadas; e candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

Métodos de seleção: os métodos de seleção são os previstos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro e artigo 7.º da Portaria

n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril:

Prova de Conhecimentos (PC) — método obrigatório;
Avaliação Psicológica (AP) — método obrigatório;
Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — método facultativo.

7.4 — Prova de conhecimentos (PC): Com uma ponderação de 40 %, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções.

A prova de conhecimentos gerais e específicos, de realização individual, numa fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais, bem como as competências técnicas dos candidatos, sobre matérias constantes do respetivo programa ao concurso, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. É eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Prova de conhecimentos:

- 1 — Constituição da República Portuguesa;
- 2 — Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias (Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, revista pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro, e retificada nos termos das Declarações de Retificação n.ºs 4/2002 e 9/2002);
- 3 — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro);
- 4 — Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro);
- 5 — SIADAP-Sistema Integrado da Avaliação do Desempenho na Administração Pública: Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro;
- 6 — Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro);
- 7 — Código dos Contratos Públicos (aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, alterado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, pelo Decreto-Lei n.º 278/2009, de 2 de outubro, pela Lei n.º 3/2010, de 27 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14 de dezembro, e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro)
- 8 — Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 442/91, 15 Novembro) (atualizado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro, Retificação n.º 22-A/92, de 29 de Fevereiro e Retificação n.º 265/91, de 31 de dezembro);
- 9 — Conteúdo Funcional.

Nota: É permitida a consulta da legislação acima referida.

7.5 — Avaliação Psicológica (AP): com uma ponderação de 30 %, 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 preparação e aplicação do método serão efetuadas por empresa devidamente credenciada para o efeito, que remeterá os resultados aos membros do Júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; na última do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

7.6 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS): com uma ponderação de 30 % e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, sendo que a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Os critérios da Entrevista Profissional de Seleção são os anteriormente descritos.

Classificação Final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em A)	$CF = (0,40*AC) + (0,30*EAC) + (0,30*PC)$

Tipologia de candidatos	Fórmula a aplicar
Candidatos nas situações descritas em B)	$CF = (0,40*PC) + (0,30*AP) + (0,30*EPS)$

sendo:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista Avaliação de Competências;
PC = Prova de Conhecimentos;

ou:

CF= Classificação Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica;
EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

Atenta a urgência do presente recrutamento, o procedimento poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, conforme previsto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Nestes termos, proceder-se-á:

- I. À aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório;
- II. À aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que dera origem à publicitação do procedimento concursal.

8 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão do Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de seleção, sob pena de exclusão.

9 — Constituição do júri:

Presidente: Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, Vítor Manuel Passos Pereira

Vogais efetivos: Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social, Humano e Cultural, Nuno Jorge Costa Correia e o Técnico Superior, André Filipe Gomes da Silva.

Vogais suplentes: técnica superior Isabel Maria Gonçalves Brandão e a técnica superior Anabela Gonçalves Oliveira.

O 1.º vogal efetivo substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

10 — Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 20 os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

12 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas ordenadas alfabeticamente, disponibilizadas na página eletrónica do Município de Vila Nova de Cerveira: www.cm-vncerveira.pt.

13 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República*, afixadas na Câmara Municipal de Vila Nova de Cerveira e disponibilizadas na sua página eletrónica.

14 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de seleção.

Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, notificados para a realização de audiência dos interessados.

15 — Local de trabalho situa-se no concelho de Vila Nova de Cerveira, podendo ser exercido no edifício da Câmara Municipal, no edifício da Piscina Municipal, nos serviços externos de limpeza, etc.

15.1 — O horário a praticar será igual àquele que foi estipulado para os respetivos serviços, que inclui trabalho aos Sábados.

16 — A remuneração será determinada com base no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, e na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, conforme o preceituado no artigo 55.º da LVCR, com as restrições constantes do artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro, e da Lei n.º 64-A/2011, de 30 de dezembro, sendo que a remuneração de referência será de 485,00€, 1.ª posição remuneratória, 1.º nível remuneratório.

17 — As falsas declarações serão punidas nos termos da lei.

18 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

19 — Nos termos do n.º 4, do artigo 6.º e alínea *d*) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro.

20 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o(a) candidato(a) com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

21 — É dispensada temporariamente consulta à Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página eletrónica oficial que “não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

13 de julho de 2012. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Manuel Vaz Carpinteira*.

306265353

FREGUESIA DE GOUVEIAS

Edital n.º 694/2012

Brasão, Bandeira e Selo

Artur Capelo Nunes, presidente da Junta de Freguesia de Gouveias, do município de Pinhel:

Torna pública a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da freguesia de Gouveias, do município de Pinhel, tendo em conta o parecer emitido em 17 de abril de 2012, 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 29 de junho de 2012.

Brasão: escudo de verde, com três besantes de prata, alinhados em faixa, entre pergaminho pregueado, de ouro, com selo pendente do mesmo, preso com nastro de vermelho, em chefe; em campanha, uma mó de prata. Coroa mural de prata de três torres. Listel branco, com a legenda a negro: «GOUVEIAS».

Bandeira: amarela. Cordão e borlas de ouro e verde. Haste e lança de ouro.

Selo: nos termos da lei, com a legenda: «Junta de Freguesia de Gouveias — Pinhel».

18 de julho de 2012. — O Presidente, *Artur Capelo Nunes*.

306261254

FREGUESIA DA ILHA

Aviso n.º 10139/2012

1 — Torna-se público, nos termos e para os efeitos conjugados do n.º 2, do artigo 4.º e n.º 1, do artigo 9.º, ambos do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, com a alínea *a*), do n.º 1, do artigo 19.º, 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, que por meu despacho de 11/05/2012, ante deliberação do Órgão Junta de Freguesia, proferida em reunião de 24/04/2012, e pelo Órgão Assembleia de Freguesia, em sessão de 09/05/2012, para efeitos do estatuído no Artigo 46.º, da Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, se encontram abertos, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimentos concursais comuns para ocupação de (2) postos de trabalho, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal, desta Junta de Freguesia, sendo, um (1) para a carreira/categoria de Assistente Técnico e um (1) para a carreira/categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em várias áreas de trabalho, de acordo com as seguintes referências:

Referência A: um (1) posto de trabalho de Assistente Técnico; e,

Referência B: um (1) posto de trabalho de Assistente Operacional (cantoneiro de limpeza).

2 — Para efeitos do n.º 1, do Artigo 4.º, 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, regista-se a inexistência de qualquer reserva de recrutamento constituída nesta Junta de Freguesia e, conforme resposta à pergunta 5, das FAQs — Procedimento Concursal — insitas no sítio da Direção-Geral de Emprego Público (DGAEP), encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), prevista naquele preceito legal, em razão de não ter sido, ainda, publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

3 — Local de trabalho: área da Freguesia da Ilha.

4 — Legislação aplicável aos presentes procedimentos concursais: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro (LVCR), alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 34/2010, de 2 de setembro; 55-A/2010, de 31 de dezembro e 64-B/2011, de 30 de dezembro; Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, alterado pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril; Lei n.º 12-A/2010, de 30 de junho, alterada pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, pelo Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro e pela Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro; e, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

5 — Descrição genérica das funções:

Para carreira/categoria de Assistente Técnico — as constantes no Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, referido no n.º 2, do seu artigo 49.º, às quais corresponde o grau 2 de complexidade funcional para a carreira/categoria de Assistente Técnico — «Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.»; e,

Para carreira/categoria de Assistente Operacional — as constantes no Anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, referido no n.º 2, do seu artigo 49.º, às quais corresponde o grau 1 de complexidade funcional «Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.».