

c) Comprovativos de ações de formação frequentadas e dos factos referidos no *Curriculum Vitae*, sob pena de os mesmos não poderem ser considerados;

d) Declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem da qual conste a categoria e carreira, a natureza da relação jurídica de emprego público de que é titular, e as funções exercidas;

e) Fotocópia legível do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

f) Fotocópia do n.º de Identificação Fiscal.

14.3 — A apresentação das candidaturas poderá ser efetuada, pessoalmente, das 9,30 h às 12,30 h e das 14 h às 17,30 h, na Junta de Freguesia de Vaiamonte ou enviadas através de correio, registado e com aviso de receção, para Junta de Freguesia de Vaiamonte Largo Mariano Moreira Costa Pinto n.º 2 7450-263 Vaiamonte.

14.4 — Não se aceitam candidaturas ou documentos por via eletrónica, pelo que os mesmos deverão ser entregues em suporte de papel.

14.5 — Assiste ao júri a faculdade de solicitar a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

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

15 — Métodos de Seleção e Critérios Gerais — Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores (n.ºs 1, 2, 3 e 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro) e com as seguintes ponderações, sendo os métodos de seleção eliminatórios de per si, exceto se tal fato for afastado por escrito:

$$CF = 40 \% PEC + 30 \% AP + 30 \% EPS$$

em que:

CF = Classificação Final;

PEC = Prova Escrita de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

ou:

$$CF = 40 \% AC + 30 \% EAC + 30 \% EPS$$

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

a) Avaliação Curricular (AC);

b) Entrevista da Avaliação de Competências (EAC);

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

15.1 — Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos (PC);

b) Avaliação Psicológica (AP);

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPC).

15.2 — A prova escrita de conhecimentos (PEC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício de determinada função, terá a duração de 90 minutos, com consulta e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou inferior a 9,5 valores e versará sobre as seguintes temáticas:

Código do Procedimento Administrativo;

Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro;

Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de janeiro.

Atribuições das Autarquias Locais e Competências dos Respetivos Órgãos:

Lei n.º 169/99, de 18 de setembro;

Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro;

Lei n.º 159/99, de 14 de setembro.

Regime de Vinculação de Carreiras e Remunerações dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas:

Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, com a redação dada pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro (OE2011), Lei n.º 64-B/2011 de 30 de dezembro (OE2012).

Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas:

Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas:

Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro.

15.3 — A Avaliação Psicológica (AP), será valorada de 4, 8, 12, 16 e 20 valores aos quais correspondem, respetivamente, Insuficiente, Reduzido, Suficiente, Bom e Elevado e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil exigido.

15.4 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com a duração de 30 minutos por candidato, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, fluência verbal, conhecimentos das tarefas inerentes ao perfil exigido, capacidade de comunicação e capacidade de relacionamento.

15.5 — A Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e formação realizada, tipo de função exercida e avaliação de desempenho etc.

15.6 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo os candidatos avaliados segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

15.7 — A valoração final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

16 — Em situação de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

16.1 — As listas unitárias de ordenação final dos candidatos aprovados e as exclusões de candidatos ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção, serão notificadas, para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, conforme determina o artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro. As listas unitárias de ordenação final dos candidatos dos concursos citados, após homologação, divulgadas na página eletrónica, afixadas na Junta de Freguesia de Vaiamonte.

17 — A ata do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, é facultada aos candidatos sempre que solicitada.

18 — Composição do Júri:

Presidente — António Joaquim Morais Medalhas Dirigente Intermédio de 3.º Grau da Unidade Orgânica Flexível de Administração Geral.

Vogais efetivos — Vítor Augusto Cid Carreiras, Coordenador Técnico da Subunidade Orgânica de Gestão de Recursos Humanos e Isaque Manuel Abrantes Patato, Encarregado de Parques Desportivos e ou Recreativos.

Vogais suplentes — Renato José da Silva Matos, Assistente Técnico e Antónia Júlia Maria Beijoca Félix, Assistente Técnica.

18.1 — O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efetivo.

7 de novembro de 2012. — O Presidente, *João Manuel Lourenço Barradas*.

306595356

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE SANEAMENTO BÁSICO DE VIANA DO CASTELO

Aviso (extrato) n.º 16997/2012

Para os efeitos previstos no n.º 6, do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de fevereiro e por força do disposto no artigo 73.º da Lei n.º 59/2008 de 11 de fevereiro, torna-se público que, de acordo com o processo de avaliação elaborado nos termos do disposto da alínea a), n.º 1, do artigo 76.º, da Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro, foi concluído a 29/10/2012 com sucesso o período experimental dos colaboradores que a seguir se indicam:

Carreira/Categoria de Assistente Operacional (Condutor de Máquinas Pesadas)

Vítor Manuel Lima Pontes

António Pedro Alves Novo

Hugo José Vaz Barbosa

Helder Manuel Rocha Brito

5 de novembro de 2012. — O Presidente do Conselho de Administração, *Vítor Manuel Castro de Lemos*.

306600166