

## FREGUESIA DE VALADA

Aviso n.º 23595/2011

**Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e nomeação do júri do período experimental**

Em conformidade com o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 37.º, do artigo 21.º e da alínea a) do n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, na sequência do procedimento concursal comum para ocupação de três postos de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Operacional, para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado (Referência A e C), aberto pelo Aviso n.º 4245/2011, publicitado no *Diário da República* n.º 28, de 9 de Fevereiro, e após negociação do posicionamento remuneratório, foi celebrado contrato de trabalho por tempo indeterminado, com Maria João Ribeiro da Silva (Referência A), Anabela Pinho Neves Pereira (Referência C) e com António Falcão Ferreira (Referência C), com data de início de 01 de Setembro de 2011, com a remuneração correspondente à 1.ª posição remuneratória e com o nível remuneratório 1 da tabela remuneratória única, equivalente a 485,00 €. Para os efeitos previstos nos números 2 e 3 do artigo 73.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conjugados com o n.º 3 e seguintes do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o júri do período experimental terá a seguinte composição:

Presidente, Manuel Alfredo Moreira Fubiano, Presidente da Junta de Freguesia de Valada;

Vogais efectivos: Maria Margarida S. Oliveira Abada, Tesoureira da Junta de Freguesia de Valada, e Sónia Maria Moreira Inês, Secretária da Junta de Freguesia de Valada;

Vogais suplentes: Carlos Manuel Rabita Cláudio, Presidente da Assembleia de Freguesia de Valada, e Ana Paula Pereira Brás Martins, Assistente Técnica da Junta de Freguesia de Valada.

O período experimental, inicia-se a 01 de Setembro de 2011 e tem a duração de 90 dias e será avaliado pela aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = (0,60 \times ER) + (0,30 \times R) + (0,10 \times AF)$$

sendo que:

CF — Classificação Final;

ER — Elementos Recolhidos pelo júri;

R — Relatório;

AF — Acções de Formação frequentadas.

A avaliação final de período experimental traduz-se na escala de 0 a 20 valores.

3 de Novembro de 2011. — O Presidente da Junta de Freguesia, Manuel Alfredo Moreira Fubiano

305316762

## FREGUESIA DE VILA NOVA DE CACELA

Edital n.º 1198/2011

**Ordenação Heráldica Brasão, Bandeira e Selo**

José Roberto Leitão Guerreiro, presidente da Junta de Freguesia de Vila Nova de Cacela, do município de Vila Real de Santo António:

Torna pública a ordenação heráldica do brasão, bandeira e selo da freguesia de Vila Nova de Cacela, do município de Vila Real de Santo António, tendo em conta o parecer emitido a 19 de Outubro de 2010, pela Comissão Heráldica da Associação dos Arqueólogos Portugueses, e que foi estabelecido, nos termos da alínea g), 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 dez de Dezembro de dois mil e dez.

Brasão: escudo de prata, um castelo vermelho aberto e iluminado de azul, entre duas cruzes da Ordem de Santiago, em chefe, um ramo de figueira frutado de ouro e folhado de verde, entre uma cabeça de carneação branca, coroada de ouro e uma cabeça de carneação negra, fotada de prata, campanha ondulada de três ramos de verde e prata.

Coroa mural de prata de quatro torres. Listel branco, com a legenda a negro: «VILA NOVA DE CACELA».

Bandeira: esquadrelada de vermelho e branco. Cordão e borlas de prata e vermelho. Haste e lança de ouro.

Selo: nos termos da lei, com a legenda: «Junta de Freguesia de Vila Nova de Cacela-Vila Real de Santo António».

10 de Novembro de 2011. — O Presidente, José Roberto Leitão Guerreiro.

305341378

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA DELGADA

Aviso n.º 23596/2011

Para os efeitos do n.º 2 do artigo 73.º da Lei n.º 59/2008, de 1 de Janeiro, conjugado com o n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se pública, que o Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados, na sua reunião de 03 de Novembro de 2011, homologou a acta de classificação final do período experimental da trabalhadora Maria da Costa Magalhães Alves Anjo, técnica superior (área de Ambiente), contratada por tempo indeterminado, por ter sido concluído com sucesso em 02 de Outubro de 2011.

9 de Novembro de 2011. — O Director-Delegado, Jorge Ferreira da Silva Nemésio.

305343046

Aviso n.º 23597/2011

Torna-se público que o Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados, na sua reunião de 11 de Novembro de 2011, e nos termos do artigo 64.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, deliberou por unanimidade, autorizar a consolidação definitiva da mobilidade interna Intercarreiras dos Assistentes Operacionais, João Dinis Almeida Travassos e Paulina Maria do Couto Correia, na Carreira e Categoria de Assistente Técnico, ficando posicionados na 2.ª Posição Remuneratória e Nível Remuneratório 7 da Tabela Única.

21 de Novembro de 2011. — O Director-Delegado, Jorge Ferreira da Silva Nemésio.

305349246

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE SANEAMENTO BÁSICO DE VIANA DO CASTELO

Aviso n.º 23598/2011

**Contratação por tempo indeterminado na categoria de assistente operacional (condutor de máquinas pesadas e veículos especiais)**

Em cumprimento do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, faz-se público que, por deliberação de 2011/10/31 do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, se encontra aberto, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para preenchimento de quatro postos de trabalho de Assistente Operacional. A este procedimento são aplicáveis as regras constantes no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e art.º 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica 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".

1 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para os postos de trabalho em referência, e para efeitos do disposto no artigo 40.º n.º 2 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Local de Trabalho — Área do município de Viana do Castelo, visando assegurar a recolha e transporte de resíduos indiferenciados produzidos no município, com destino à Resilima S. A. ao abrigo do disposto na al.ª i) do n.º 1 do artigo 93.º da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

3 — Habilitações literárias e profissionais exigíveis — Escolaridade obrigatória, e carta de condução apropriada nos termos da al.ª a), n.º 1 do art.º 44.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

3.1 — Outro requisitos — Os referidos no n.º 1 do art.º 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

4 — Descrição sumária de funções:

Conductor de Máquinas Pesadas e ou Veículos Especiais — condução de máquinas pesadas de movimentação de terras ou guias, ou veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas; zela pela conservação e limpeza das viaturas; verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detectadas.

5 — Requisitos de admissão — Estão definidos no art.º 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- a) Nacionalidade Portuguesa;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções Públicas ou não interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;
- d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.1 — 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 respectivamente no art.º 8.º e alínea a) do n.º 1 do art.º 44.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

6 — Formalização das candidaturas.

6.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

6.2 — Forma — As candidaturas são formalizadas mediante requerimento em suporte papel, através do preenchimento de formulário tipo, Mod. 356 de 01.06.2009 disponível nos Recursos Humanos destes Serviços Municipalizados, ou no site em [www.smsbvc.pt](http://www.smsbvc.pt) dirigidos ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo devidamente datado e assinado.

O requerimento deverá ser elaborado nos termos prescritos no artigo 27.º e acompanhado dos documentos referidos do artigo 28.º, ambos, da já mencionada Portaria n.º 83-A/2009.

Do mesmo deverá ainda constar, quando aplicável, a opção pelo método de selecção a que se refere o n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008.

6.3 — A apresentação das candidaturas podem ser efectuadas pessoalmente na Secção de Recursos Humanos destes Serviços Municipalizados, das 8H30 às 16H30, ou remetidas pelo correio, sob registo e com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, para a Rua Frei Bartolomeu dos Mártires n.º 156 em Viana do Castelo.

6.4 — São aceites, igualmente, candidaturas enviadas por correio electrónico para o seguinte endereço: [geral@smsbvc.pt](mailto:geral@smsbvc.pt).

6.5 — As Candidaturas devem vir acompanhadas pelo currículo do candidato, fotocópia de certificado das habilitações académicas e profissionais legalmente reconhecido, bem como a apresentação de fotocópia de documentos comprovativos de factos mencionados no currículo.

7 — Considerando a urgência de que se reveste o presente recrutamento, atendendo à premente necessidade de dotar os serviços com os recursos humanos indispensáveis para prosseguir as atribuições e competências dos serviços da Divisão de Recolha e valorização de Resíduos Sólidos, o procedimento decorrerá através da utilização fascada dos métodos de selecção, em conformidade com os termos previstos no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009.

8 — Métodos de selecção aplicáveis:

Para candidatos que sejam cumulativamente titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham por último, se encontrado a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora dos postos de trabalho.

a) Avaliação curricular — ponderação de 40 %

b) Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 60 %

8.1 — A avaliação Curricular (AC) visa avaliar através de análise do curriculum académico e profissional (IIA), relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas na área de actividade inerente ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação do desempenho (AD) obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HL + FP + EP + AD) / 4$$

sendo que:

AC = Avaliação curricular;  
HL = Habilitações Literárias;  
FP = Formação Profissional;  
EP = Experiência Profissional;  
AD = Avaliação desempenho.

Habilitações académicas (HL) — onde se pondera a titularidade de grau académico de qualificação certificado pela entidade competente.

Superior à escolaridade obrigatória — 20 valores

Escolaridade obrigatória — 14 valores

Formação profissional (FP) — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as existências e as competências necessárias ao exercício da função (cursos, acções de formação, seminários, programas):

Sem acções de formação — 10 valores

Acções de formação com duração < 35 horas — 10+1 valores cada acção

Acções de formação com duração > 35 horas — 10+2 valores cada acção

Experiência profissional (EP) — considerando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 10 valores

Até 1 ano — 14 valores

Até 2 anos — 18 valores

Até 3 anos ou superior — 20 valores

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

A avaliação do desempenho (AD) — em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Dec. Regulamentar 19-A/2004 de 14 de Maio

Desempenho insuficiente — 5 valores

Desempenho que necessita desenvolvimento — 10 valores

Desempenho bom — 15 valores

Desempenho muito bom — 18 valores

Desempenho excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro

Desempenho inadequado — 5 valores

Desempenho adequado — 12 valores

Desempenho relevante — 20 valores

8.2 — A entrevista de Avaliação de competências (EAC) — com a duração máxima de 30 minutos, visa obter, através de uma relação inter pessoal, informações sobre conhecimentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o desempenho das funções. Para esse efeito será efectuado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos, a saber:

Elevado — de 17 a 20 valores

Bom — de 13 a 16 valores

Suficiente — de 9 a 12 valores

Reduzido — de 5 a 8 valores

Insuficiente — de 0 a 4 valores

$$EAC = \frac{A+B+C+D}{4}$$

8.3 — Valoração final:

8.4 — A valoração final (VF) e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da forma abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das

classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

$$VF = AC (40 \%) + EAC (60 \%)$$

sendo que:

VF = Valoração Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

8.5 — De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º Da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

8.6 — Métodos de Selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova de Conhecimentos Específicos — ponderação 60 %;

Avaliação Psicológica — ponderação 40 %;

Todos os métodos de selecção tem carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e consequentemente excluídos do procedimento concursal.

Prova de conhecimentos Específicos (PCE): Numa única fase, será de natureza prática, com duração máxima de 15 minutos, em que será avaliado o nível de conhecimentos profissionais dos candidatos, sobre as matérias constantes do respectivo programa do concurso sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores e de acordo com os seguintes factores de apreciação:

A — Atitude perante a tarefa

B — Regras de segurança do trabalho

C — Qualidade de execução da tarefa

A classificação da prova de conhecimentos específicos resulta da soma aritmética simples da valoração obtida em cada um dos parâmetros de avaliação, nos seguintes termos:

$$PCE = A + B + C$$

Avaliação Psicológica: 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 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 de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08, e 04 valores.

Valoração final (VF):

A Valoração Final e consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$VF = PC (60 \%) + AP (40 \%)$$

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

9 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, de forma a garantir o preenchimento atempado dos postos de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma fascada, nos seguintes termos:

A aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos no 1.º método de selecção obrigatório:

Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico funcional, até satisfação das necessidades.

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas 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, os critérios de desempate a observar são os constantes do art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

12 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série, do *Diário da República*, afixadas nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo e disponibilizadas na sua página electrónica.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no art.º 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do art.º 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

14 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do art.º 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

15 — Nos termos do n.º 4, do art.º 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 ordem 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 do n.º 4 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

16 — Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

17 — Em conformidade com o art.º 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

18 — 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.

19 — O presente aviso, será publicado igualmente em imprensa de expansão nacional e na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Composição do júri:

Presidente:

D.ª Isabel Maria Lima de Araújo Silva, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

Vogais efectivos:

Constantino Emanuel Poças Azevedo, Técnico Superior da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos

Dr. José Luís Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento

Vogais suplentes:

Eng.º José João Machado Garcez Moreira, Chefe da Divisão de Água e Águas Residuais

Eng.º José Carlos Gonçalves Soares, responsável pelo Sector de Manutenção

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos, respectivamente, pelo 1.º vogal efectivo.

21 — As actas do júri, de onde constem os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

22 — Posicionamento remuneratório — Após o termo do procedimento concursal os Serviços Municipalizados negociarão com o trabalhador recrutado, a fim de se determinar o respectivo posicionamento remuneratório, nos termos do art.º 55.º da Lei n.º 12-A/2009.

23 — A lista de ordenação final dos candidatos será igualmente publicada no site dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo [www.smsbvc.pt](http://www.smsbvc.pt) após aplicação dos métodos de selecção.

16 de Novembro de 2011. — O Presidente do Conselho de Administração, *Vitor Manuel Castro de Lemos*.

305406745