

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à carreira a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu, executou atribuição, competência ou actividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

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

Sem avaliação/Desempenho Insuficiente — 0 valores
Desempenho de Necessita de Desenvolvimento — 0 valores
Desempenho Bom — 14 valores
Desempenho Muito Bom — 16 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

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

Sem avaliação/Desempenho Inadequado — 0 valores
Desempenho Adequado — 14 valores
Desempenho Relevante — 16 valores
Desempenho Excelente — 20 valores

14.2 — A entrevista de avaliação de competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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 directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, 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.

14.3 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

$$CF = 60\%AC + 40\%EAC$$

em que:

CF = Classificação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

15 — Excepcionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, igual ou superior a 100, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, será apenas utilizado um único método de selecção obrigatória — Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular.

16 — Nos termos do disposto no n.º 12 do artigo 18.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro, cada um dos métodos de selecção é eliminatório.

17 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 13, artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Fevereiro.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página electrónica do Município (www.cm-oaz.pt).

19 — Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria supra referida.

20 — Quotas de Emprego: Os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de Fevereiro, sendo estabelecida para estes candidatos a quota de emprego constante no n.º 3 do artigo 3.º do diploma mencionado.

21 — Ordenação final: a ordenação final dos candidatos cumprirá o disposto na alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e é 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. Em situação de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. A lista unitária da ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público nas instalações na entidade e disponibilizada na página electrónica do Município (www.cm-oaz.pt).

22 — Posicionamento remuneratório: nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

23 — Composição do júri:

Referência A:

Presidente: Eng.º Ana Clara Silva Marques — técnica superior e Responsável pelo Sector de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

1.º Vogal: Maria Margarida Estrela Figueiredo Velhas, Técnica Superior.

2.º Vogal: Dr.ª Ana Lúcia Tavares Matos Gomes — técnica superior da área de Recursos Humanos e responsável pela Divisão de Recursos Humanos.

1.º Vogal suplente: Maria Júlia Martins Silva Coelho — Coordenadora Técnica, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal suplente: Dr.ª Carla Donzília Lima Godinho — técnica superior da área de Relações Públicas.

Referência B e C:

Presidente: Eng. Abílio Manuel Ribeiro Silva Estrela — Técnico Superior.

1.º Vogal: Maria Júlia Martins Silva Coelho — Coordenadora Técnica.

2.º Vogal: Manuel Santiago Almeida — Coordenador Operacional;

1.º Vogal suplente: Eng. António Pedro Ribeiro Valente Castanheira — Chefe de Divisão, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal suplente: Dr.ª Ana Lúcia Tavares Matos Gomes — técnica superior da área de Recursos Humanos e responsável pela Divisão de Recursos Humanos.

Referência D:

Presidente: Eng. Abílio Manuel Ribeiro Silva Estrela — Técnico Superior.

1.º Vogal: Carlos Manuel Godinho de Sousa — Coordenador Técnico.

2.º Vogal: Dr.ª Ana Lúcia Tavares Matos Gomes — técnica superior da área de Recursos Humanos e responsável pela Divisão de Recursos Humanos.

1.º Vogal suplente: Eng. António Pedro Ribeiro Valente Castanheira — Chefe de Divisão, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º Vogal suplente: Dr.ª Anabela Conceição Ferreira — Técnica Superior.

14 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Ápio Cláudio do Carmo Assunção*.

302199931

MUNICÍPIO DE PAREDES

Aviso n.º 15451/2009

Para os devidos efeitos se torna público que, por meu despacho de 19 de Agosto de 2008, nomeei para a categoria de Técnico Superior, Ana Verónica Coelho Rocha, conforme acta classificação final estágio, do Concurso Externo de Ingresso Para Provimento de Um Lugar de Técnico Superior — em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, aberto por aviso n.º 13058/2007, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 138, de 19 de Julho de 2007.

A nomeada após a publicação do presente aviso deverá assinar o contrato de trabalho por tempo indeterminado, após negociação salarial conforme artigo 55.º da lei de Vínculos Carreiras e Remunerações (Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro).

19 de Agosto de 2009. — O Vereador, em substituição do Presidente da Câmara, *Pedro Dinis Silva Mendes*.

302217523