Sendo:

HA = habilitação académica — onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

— Habilitações académicas de grau exigido na candidatura — 15 valores;
— Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 18 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:

— Sem acções de formação — 10 valores;
— Acções de formação com duração inferior ou igual a 35 horas — 10 + 1 valor/cada acção;
— Acções de formação com duração superior a 35 horas — 10 + 2 valores/cada acção.

EP = experiência profissional — considerando e ponderando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

— Até 1 ano — 12 valores;
— Superior a 1 e até 3 anos — 13 valores;
— De 4 a 7 anos — 14 valores;
— De 8 a 11 anos — 15 valores;
— De 12 a 15 anos — 16 valores;
— Superior a 15 anos — 18 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 ou declarado sob compromisso de honra.

AD = avaliação de desempenho — em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos da Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

— Desempenho Insuficiente — 10 valores;
— Desempenho de Necessita Desenvolvimento — 12 valores;
— Desempenho Bom — 15 valores;
— Desempenho Muito Bom — 18 valores;
— Desempenho Excelente — 20 valores.

13.2 — Entrevista de avaliação das competências (EAC) — visa avaliar, numa 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 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 valores.

13.3 — Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente 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 (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como único método de selecção a avaliação curricular.

13.4 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, assim como serão igualmente excluídos do procedimento, os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

13.5 — Ordenação final dos candidatos — a valoração final dos candidatos que completem o procedimento, expressa na escala de 0 a 20 valores, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, por aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

CF = classificação final;
AC = avaliação curricular e
EAC = entrevista de avaliação de competências.

14 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e no n.º 1 do Artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 94/2006, de 29 de Maio.

15 — Quotas de Emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.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 uma preferência legal.

16 — Júri dos concursos:

Concurso A

Presidente: Engenheira Ana Maria Moreira Ferreira, Vereadora
Vogais efectivos: Arqtª Maria da Conceição Teixeira Figueiredo Melo, Chefe de Gabinete e Drª Maria de Fátima Coelho Pereira, Chefe de Divisão; Vogais suplentes: Drª Manuela Teixeira Silva, técnica superior e Drª Diana Paula Ferreira Salgado, Chefe de Divisão.

Concurso B

Presidente: Arqtª Maria da Conceição Teixeira Figueiredo Melo, Chefe de Gabinete.
Vogais efectivos: Drª Maria de Fátima Coelho Pereira, Chefe de Divisão e Luciano Nunes Forte, Adjunto; Vogais suplentes: Arqtº José António Ferreira Lopes, Director de Departamento e Manuel José Nascimento Fernandes Carneiro, Coordenador Técnico.

Concurso C

Presidente: Luís Gonzaga Silva Freitas Rodrigues, Vereador
Vogais efectivos: Arqtª Maria da Conceição Teixeira Figueiredo Melo, Chefe de Gabinete e Drª Maria de Fátima Coelho Pereira, Chefe de Divisão; Vogais suplentes: Drª Diana Paula Ferreira Salgado, Chefe de Divisão e Fernando Manuel Oliveira Pereira, Coordenador Técnico

16.1 — O presidente do júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro vogal efectivo.

17 — Exclusão, admissão e notificação de candidatos — os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por ofício registado.

Os candidatos admitidos serão convocados, por ofício registado, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do dia, hora e local em que os mesmos terão lugar.

18 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site do Município (www.cm-stirso.pt), em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção e ainda remetida por notificação aos candidatos por ofício registado ou por e-mail com recibo de entrega da notificação.

19 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição 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.

Paços do Concelho de Santo Tirso, 12 de Janeiro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal de Santo Tirso, *Engenheiro Castro Fernandes*.

302787173

MUNICÍPIO DE SÃO BRÁS DE ALPORTEL

Aviso n.º 1255/2010

Procedimento concursal comum para contratação por tempo determinado de um assistente operacional (motorista de pesados)

Para efeitos do disposto no n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final dos candidatos ao concurso referido em epígrafe, cujo aviso foi publicado no *Diário da República,* 2.ª série, n.º 148, de 3 de Agosto de 2009, a qual foi homologada por meu despacho de 16 de Dezembro de 2009.

Candidatos aprovados:

1.º Joaquim Alberto Correia Inácio — 16,75 valores.
2.º Alexandre Guerreiro Madeira — 16 valores.
3.º Vítor Manuel — 14 valores.
4.º Fernando Pires Martins — 13,50 valores.
4.º Daniel Francisco Pereira Ramos — 13,50 valores.
6.º Álvaro da Costa Morgado — 13 valores.

Candidatos excluídos por terem obtido classificação final inferior a 9,5 valores:

Daniel Mateus Pereira — 6,5 valores.
Octávio Marcelino Francisco Teixeira — 6,5 valores.

5 de Janeiro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *António Paulo Jacinto Eusébio.*

302780522