

— Lei n.º 15/2002 de 22 de Fevereiro;
 — Lei n.º 168/99 de 28 de Setembro, alterada pela Lei n.º 13/2002 de 19 de Fevereiro, pela Lei n.º 4-A/2003 de 19 de Fevereiro, pela Lei n.º 67-A/2007 de 31 de Dezembro, pela Lei n.º 56/2008 de 4 de Setembro;
 — Lei n.º 169/99 de 18 Setembro, alterada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro, pela Declaração de Rectificação n.º 4/2002 de 6 de Fevereiro, pela Declaração de Rectificação n.º 9/2002 de 5 de Março, e pela Lei n.º 67/2007 de 31 de Dezembro;
 — Lei n.º 53/2006 de 7 de Dezembro alterada pela Lei n.º 11/2008 de 20 de Fevereiro, e pela Lei n.º 64-A/2008 de 31 de Dezembro;
 — Lei n.º 53-F/2006 de 29 de Dezembro;
 — Decreto-Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Fevereiro;
 — Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro alterada pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008 de 24 de Abril, pelo Decreto-Lei n.º 269/2009 de 3 de Setembro, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de Setembro,
 — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril;
 — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;
 — Decreto-Lei n.º 18/2008 de 29 de Janeiro, alterado pela Declaração de Rectificação n.º 18-A/2008 de 28 de Março, pela Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, pelo Decreto-Lei n.º 223/2009 e 11 de Setembro, pelo Decreto-Lei n.º 278/2009 de 2 de Outubro, e pela Lei n.º 3/2010 de 27 de Abril;
 — Decreto-Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de Setembro;

2.ª Fase — A Avaliação Psicológica (AP), será valorada de 0 a 20 valores, 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 sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado — 20 Valores
 Bom — 16 Valores
 Suficiente — 12 Valores
 Reduzido — 8 Valores
 Insuficiente — 4 Valores

Se os candidatos já possuírem cumulativamente a titularidade da categoria e se encontrarem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho, os métodos de selecção para a 1.ª fase e 2.ª fase serão, a não ser que requeiram por escrito sua substituição pela Prova Teórica Escrita de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

1.ª Fase — A Avaliação Curricular (AC), calculada pela média aritmética dos quatro factores componentes, tem por objectivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes factores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação do Desempenho:

As Habilitações Literárias serão ponderadas da seguinte forma:

— Licenciatura — 12 Valores
 — Pós-Graduação — 14 Valores
 — Mestrado — 16 Valores
 — Doutoramento — 20 Valores;

A Experiência Profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

— Até 3 anos de experiência — 9 valores;
 — Por cada ano completo a mais — será somado 1 valor, aos 9 valores, até ao limite máximo de 20 valores;

A Formação Profissional na área jurídica, que deverá ser devida e documentalmente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

— Inexistência de qualquer formação — 9 valores;
 — Formação até 40 horas na área do posto de trabalho — 10 valores;
 — Por cada período de 20 horas a mais de formação na área do posto de trabalho, será somado 1 valor, aos 10 valores antes referidos, até ao limite de 20 valores;

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 6 horas, excepto prova em contrário.

A Avaliação de Desempenho será a relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição,

competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho, com as seguintes regras na escala de 0 a 20 valores:

Excelente — 20 Valores
 Muito Bom — 16 Valores
 Bom — 12 Valores
 Sem Classificação/Necessita de Desenvolvimento — 10 Valores
 Não Satisfatório — 8 Valores

Os candidatos deverão apresentar o curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respectivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados.

2.ª Fase — Entrevista Avaliação de Competências (EAC), será avaliada 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 e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.ª Fase — Entrevista Profissional de Selecção (EPS), com a duração de 15 minutos por candidato, será valorizada de 0 a 20 valores, pela média aritmética dos seguintes factores: a Experiência Profissional, Fluência Verbal, Conhecimento das Tarefas inerentes ao perfil exigido, Capacidade de Comunicação e Capacidade de Relacionamento.

Escala de valoração:

Elevado — 20 Valores
 Bom — 16 Valores
 Suficiente — 12 Valores
 Reduzido — 8 Valores
 Insuficiente — 4 Valores

A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [(PEC \text{ ou } AC * 0,5) + (AP \text{ ou } EAC * 0,3) + (EPS * 0,2)]$$

Q) — O júri do concurso, terá a seguinte composição:

Presidente — O Chefe de Divisão de Assuntos Jurídicos, Pedro Manuel Lopes Moura Oliveira, Dr.;

Vogais efectivos — O Director Departamento Fomento Municipal, Virgílio Manuel Felgueiras Painhas Passos Vaz, Eng.; designado para substituir o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e pela Chefe de Divisão Administrativa, Verónica de Brito Castro, Dra.;

Vogais suplentes — A Técnica Superior, Maria Manuela Ribeiro da Rocha, Dra. e a Chefe de Divisão de Contabilidade e Finanças, Ana Paula Vieira Garcês Ribeiro, Dra.;

R) — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respectivas fórmulas classificativas, constam de acta das reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitada;

S) — As listas de candidatos e as listas de classificação serão publicitadas, para consulta, na página www.cm-paredes.pt — Opção Acção Municipal — Recursos Humanos, e afixada no Edifício Paços do Concelho na Secção de Gestão de Recursos Humanos;

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.

Em cumprimento do disposto no artigo 4.º da Portaria 83-A/2008 de 22 de Janeiro, a DGAEP dispensa a consulta uma vez que ainda não têm bolsas de recrutamento válidas.

Paços do Concelho de Paredes, 12 de Agosto de 2010. — O Presidente da Câmara, *Celso Manuel Gomes Ferreira*, Dr.

30365045

Aviso n.º 16778/2010

Procedimento concursal comum para recrutamento de um técnico superior — área de economia — grau de complexidade 3 — em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas

A) — Para os devidos efeitos se torna público que, por deliberação do executivo municipal de 11 de Agosto de 2010, e no uso da competência que me confere a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas, se encontra aberto o procedimento em epígrafe;

B) — O procedimento destina-se à contratação por tempo indeterminado, de um Técnico Superior — Área Economia para a Divisão de Aprovisionamento e Património;

C) — Local de Trabalho — O local de trabalho será no Município de Paredes, na Divisão de Aprovisionamento e Património — no edifício Paços do Concelho — Praça José Guilherme — 4580-130 Paredes.

D) — Caracterização do posto de trabalho — desempenhar atendendo às especificidades técnicas inerentes ao POCAL, designadamente no tratamento contabilístico das operações de inventário do Município, isto é, de organizar e manter actualizado o inventário de cadastro dos bens, incluindo baldios, prédios urbanos e outros imóveis, de proceder à conferência e reconciliação de saldos nas contas patrimoniais bem como o tratamento dos proveitos diferidos das obras participadas, bem como implementar novos procedimentos de acordo com a legislação em vigor. O vencimento líquido mensal é de 1201,53 euros — mil duzentos e um euros e cinquenta e três cêntimos (Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de Julho e Portaria 1553-C/2008 de 31 de Dezembro), sendo objecto de negociação após termo deste procedimento, conforme o estipulado no artigo 55.º da lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro;

E) — Requisitos de admissão — poderão candidatar-se os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas na alínea M), reúnam os requisitos definidos no artigo 8.º do Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e na alínea H).

F) — No recrutamento terão prioridade os trabalhadores que se encontram em situação de mobilidade especial e os trabalhadores que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, desde que declarem a sua situação profissional no requerimento norma obrigatório acompanhado do devido comprovativo;

G) — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do disposto na alínea anterior, será o cargo preenchido através do recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação do executivo de 11 de Agosto de 2010;

H) — Nível Habilitacional — Licenciatura em Economia;

I) — Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional;

J) — Não existem outros requisitos legais, especialmente previstos para a titularidade da categoria;

L) — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

M) — Forma e prazo de apresentação de candidaturas — mediante requerimento norma obrigatório de candidatura, que poderão obter na página da Internet www.cm-paredes.pt — Opção Acção Municipal — Recursos Humanos, o qual deverá ser devidamente preenchido e assinado, sob pena de exclusão, expedido no prazo de 10 dias úteis após a publicação do presente aviso no *Diário da República*.

N) — Os requerimentos de admissão deverão ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: *Curriculum Vitae* devidamente assinado e preenchido de acordo com os parâmetros definidos para a avaliação curricular, fotocópia do Bilhete de Identidade, fotocópia número fiscal de contribuinte, fotocópia do certificado de habilitações literárias, se forem titulares de Relação Jurídica de Emprego Público deverão entregar declaração comprovativa do seu serviço devidamente carimbada e assinada, mencionando a sua categoria, tipo de relação jurídica e descrição das suas funções, assim como declaração do serviço a identificar as avaliações de desempenho obtida com menção qualitativa e quantitativa ou fotocópia das avaliações de desempenho dos 3 últimos anos.

O) — As candidaturas devem ser entregues pessoalmente nesta Câmara Municipal, na Secção de Gestão de Recursos Humanos ou remetida por correio, registado com aviso de recepção para Município de Paredes — Praça do José Guilherme -4580-130 Paredes podendo, no caso de necessitarem de esclarecimentos, contactar a Secção de Gestão de Recursos Humanos através de email: recursos.humanos@cm-paredes.pt ou telf.: 255788800. Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico. No caso de candidatos portadores de deficiência deverão declarar sob compromisso de honra no requerimento e entregar respectivo documento comprovativo, indicando o tipo de deficiência e grau de incapacidade conforme o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro;

P) — Métodos de selecção serão constituídos por 3 fases, sendo cada uma de carácter eliminatório, ficando em condições de aceder a prova seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior.

1.ª Fase — Prova Teórica Escrita de Conhecimentos(PEC), terá a duração 01h30 m, com consulta da legislação somente em suporte de papel, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração

até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores e versará sobre o seguinte programa:

— POCAL (Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais) — Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de Fevereiro, e respectivas alterações ao Diploma: Lei n.º 60-A/2005 de 30 de Dezembro, Lei n.º 162/99 de 14 de Novembro, Decreto-Lei n.º 351/2000 de 02 de Dezembro e o Decreto-Lei n.º 84-A/2002 de 12 de Abril;

— Lei das Finanças Locais — Lei n.º 2/2007 de 15 de Janeiro, alterada pela declaração de Rectificação n.º 14/2007 de 15 de Fevereiro e Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril;

— Atribuições e Competências — Decreto-Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro e respectiva alteração ao Diploma: Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro.

2.ª Fase — A Avaliação Psicológica(AP), será valorada de 0 a 20 valores, 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 sendo excluídos os candidatos que obtenham os níveis classificativos de Reduzido e Insuficiente.

Escala de valoração:

Elevado — 20 Valores
Bom — 16 Valores
Suficiente — 12 Valores
Reduzido — 8 Valores
Insuficiente — 4 Valores

Se os candidatos já possuírem cumulativamente a titularidade da categoria e se encontrarem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadora do posto de trabalho, os métodos de selecção para a 1.ª fase e 2.ª fase serão, a não ser que requeiram por escrito sua substituição pela Prova Teórica Escrita de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

1.ª Fase — A Avaliação Curricular (AC), calculada pela média aritmética dos quatro factores componentes, tem por objectivo avaliar as aptidões profissionais dos candidatos, sendo considerados e ponderados de acordo com a exigência da função os seguintes factores: Habilitações Literárias, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação do Desempenho:

As Habilitações Literárias serão ponderadas da seguinte forma:

— Licenciatura — 14 Valores
— Pós-Graduação — 16 Valores
— Mestrado — 18 Valores
— Doutoramento — 20 Valores;

A Experiência Profissional na área do posto de trabalho, devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

— Até 3 anos de experiência — 8 valores;
— Por cada ano completo a mais — será somado 1 valor, aos 8 valores até ao limite máximo de 20 valores;

A Formação Profissional na área economia, que deverá ser devidamente comprovada, será ponderada da seguinte forma:

— Inexistência de qualquer formação — 8 valores;
— Formação até 20 horas de formação na área do posto de trabalho — 9 valores;
— Por cada período de 20 horas de formação a mais, na área do posto de trabalho, será somado 1 valor aos 9 valores, até ao limite de 20 valores;

Para contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 6 horas, excepto prova em contrário.

A Avaliação de Desempenho será a relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho, com as seguintes regras na escala de 0 a 20 valores:

Excelente — 20 Valores
Muito Bom — 16 Valores
Bom — 12 Valores
Sem Classificação/Necessita de Desenvolvimento — 10 Valores
Não Satisfatório — 8 Valores

Os candidatos deverão apresentar o curriculum de acordo com os parâmetros aqui fixados e com os respectivos comprovativos, sob pena de não poderem ser considerados.

2.ª Fase — Entrevista Avaliação de Competências (EAC), será avaliada 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 e visa obter, através de uma

relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

3.ª Fase — Entrevista Profissional de Selecção (EPS), com a duração de 15 minutos por candidato, será valorizada de 0 a 20 valores, pela média aritmética dos seguintes factores: a Experiência Profissional, Fluência Verbal, Conhecimento das Tarefas inerentes ao perfil exigido, Capacidade de Comunicação e Capacidade de Relacionamento.

Escala de valoração:

Elevado — 20 Valores
Bom — 16 Valores
Suficiente — 12 Valores
Reduzido — 8 Valores
Insuficiente — 4 Valores

A Classificação Final (CF) será expressa de 0 a 20 valores, e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CF = [(PEC \text{ ou } AC * 0,5) + (AP \text{ ou } EAC * 0,3) + (EPS * 0,2)]$$

Q) — O júri do concurso terá a seguinte composição:

Presidente — A Chefe de Divisão de Aprovisionamento e Património, Sónia Cristina Paiva, Dra.;

Vogais efectivos — A Chefe de Divisão Contabilidade e Finanças, Ana Paula Vieira Garcês Ribeiro, Dra., designada para substituir o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, pela Técnica Superior, Maria Manuela Ribeiro da Rocha, Dra.;

Vogais suplentes — A Técnica Superior, Elisabete Marina Valente Barbosa Ferreira, Dra. e a Técnica Superior, Célia Coelho Silva.;

R) — Os critérios de apreciação e ponderação dos métodos de selecção tidos em conta, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respectivas fórmulas classificativas, constam de acta das reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultada aos candidatos sempre que solicitada;

S) — As listas de candidatos e as listas de classificação serão publicitadas, para consulta, na página www.cm-paredes.pt opção Acção Municipal Recursos Humanos, e afixada no Edifício Paços do Concelho na Secção de Gestão de Recursos Humanos;

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.

Em cumprimento do disposto no artigo 4.º da Portaria 83-A/2008 de 22 de Janeiro, a DGAEP dispensa a consulta uma vez que ainda não têm bolsas de recrutamento válidas.

Paços do Concelho de Paredes, 12 de Agosto de 2010. — O Presidente da Câmara, Celso Manuel Gomes Ferreira, Dr.

303605101

Aviso n.º 16779/2010

Procedimento concursal comum para recrutamento de um técnico superior — área de economia — grau de complexidade 3 — em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas

A) — Para os devidos efeitos se torna público que, por deliberação do executivo municipal de 11 de Agosto de 2010, e no uso da competência que me confere a alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas, se encontra aberto o procedimento em epígrafe;

B) — O procedimento destina-se à contratação por tempo indeterminado, de um Técnico Superior — Área Economia para a Divisão de Aprovisionamento e Património;

C) — Local de Trabalho — O local de trabalho será no Município de Paredes, na Divisão de Aprovisionamento e Património — no edifício Paços do Concelho — Praça José Guilherme — 4580-130 Paredes.

D) — Caracterização do posto de trabalho — desempenhar atendendo às especificidades técnicas inerentes ao POCAL, designadamente no tratamento contabilístico das operações de inventário do Município, isto é, de organizar e manter actualizado o inventário de cadastro do bens, incluindo baldios, prédios urbanos e outros imóveis, de proceder à conferência e reconciliação de saldos nas contas patrimoniais bem como o tratamento dos proveitos diferidos das obras participadas, bem como implementar novos procedimentos de acordo com a legislação em vigor. O vencimento líquido mensal é de 1201,53 euros — mil duzentos e um

euros e cinquenta e três cêntimos (Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31 de Julho e Portaria 1553-C/2008 de 31 de Dezembro), sendo objecto de negociação após termo deste procedimento, conforme o estipulado no artigo 55.º da lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro;

E) — Requisitos de admissão — poderão candidatar-se os indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas na alínea M), reúnam os requisitos definidos no artigo 8.º do Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro e na alínea H).

F) — No recrutamento terão prioridade os trabalhadores que se encontram em situação de mobilidade especial e os trabalhadores que possuam uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, desde que declarem a sua situação profissional no requerimento norma obrigatório acompanhado do devido comprovativo;

G) — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do disposto na alínea anterior, será o cargo preenchido através do recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação do executivo de 11 de Agosto de 2010;

H) — Nível Habilitacional — Licenciatura em Economia;

I) — Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional, por formação ou experiência profissional;

J) — Não existem outros requisitos legais, especialmente previstos para a titularidade da categoria;

L) — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;

M) — Forma e prazo de apresentação de candidaturas — mediante requerimento norma obrigatório de candidatura, que poderão obter na página da Internet www.cm-paredes.pt — Opção Acção Municipal — Recursos Humanos, o qual deverá ser devidamente preenchido e assinado, sob pena de exclusão, expedido no prazo de 10 dias úteis após a publicação do presente aviso no *Diário da República*.

N) — Os requerimentos de admissão deverão ser acompanhados dos seguintes documentos, sob pena de exclusão: *Curriculum Vitae* devidamente assinado e preenchido de acordo com os parâmetros definidos para a avaliação curricular, fotocópia do Bilhete de Identidade, fotocópia número fiscal de contribuinte, fotocópia do certificado de habilitações literárias, se forem titulares de Relação Jurídica de Emprego Público deverão entregar declaração comprovativa do seu serviço devidamente carimbada e assinada, mencionando a sua categoria, tipo de relação jurídica e descrição das suas funções, assim como declaração do serviço a identificar as avaliações de desempenho obtida com menção qualitativa e quantitativa ou fotocópia das avaliações de desempenho dos 3 últimos anos.

O) — As candidaturas devem ser entregues pessoalmente nesta Câmara Municipal, na Secção de Gestão de Recursos Humanos ou remetida por correio, registado com aviso de recepção para Município de Paredes — Praça do José Guilherme -4580-130 Paredes podendo, no caso de necessitarem de esclarecimentos, contactar a Secção de Gestão de Recursos Humanos através de email: recursos.humanos@cm-paredes.pt ou telf.: 255788800. Não serão aceites candidaturas enviadas pelo correio electrónico. No caso de candidatos portadores de deficiência deverão declarar sob compromisso de honra no requerimento e entregar respectivo documento comprovativo, indicando o tipo de deficiência e grau de incapacidade conforme o n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 03 de Fevereiro;

P) — Métodos de selecção serão constituídos por 3 fases, sendo cada uma de carácter eliminatório, ficando em condições de aceder a prova seguinte os candidatos que ficarem aprovados na anterior.

1.ª Fase — Prova Teórica Escrita de Conhecimentos (PEC), terá a duração 01h30 m, com consulta da legislação somente em suporte de papel, e será pontuada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Serão excluídos os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores e versará sobre o seguinte programa:

— POCAL (Plano Oficial de Contabilidade das Autarquias Locais) — Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de Fevereiro, e respectivas alterações ao Diploma: Lei n.º 60-A/2005 de 30 de Dezembro, Lei n.º 162/99 de 14 de Novembro, Decreto-Lei n.º 351/2000 de 02 de Dezembro e o Decreto-Lei n.º 84-A/2002 de 12 de Abril;

— Lei das Finanças Locais — Lei n.º 2/2007 de 15 de Janeiro, alterada pela declaração de Rectificação n.º 14/2007 de 15 de Fevereiro e Lei n.º 3-B/2010 de 28 de Abril;

— Atribuições e Competências — Decreto-Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro e respectiva alteração ao Diploma: Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro.