

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 devida e documentalmente 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](http://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.

303605223

## MUNICÍPIO DE POMBAL

### Aviso n.º 16780/2010

#### Celebração de contratos de trabalho por tempo indeterminado

Torna-se público, nos termos e para os efeitos da alínea b), do n.º 1 e n.º 2, ambos, do Artigo 37.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de Dezembro e 3-B/2010, de 28 de Abril, que, por meus despachos datados de 29 de Julho de 2010, procedi à contratação por tempo indeterminado, de Luís António Ferreira, Sandra Maria Gonçalves Calvário e Sónia Patrícia Gameiro Fernandes, nos termos da referida Lei n.º 12-A/2008, bem assim, do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, alterada pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril, para a carreira geral de Técnico Superior, a remunerar, conforme meu despacho, datado de 26/04/2010, pela 3.ª posição remuneratória, nível remuneratório 19, a que corresponde a remuneração mensal ilíquida actual de 1.407,45€, com início de produção de efeitos a 02 de Agosto de 2010, inclusive.

Município de Pombal, 02 de Agosto de 2010. — O Presidente da Câmara, *Narciso Ferreira Mota*, Eng.º

303600785

## MUNICÍPIO DE SANTO TIRSO

### Aviso n.º 16781/2010

#### Técnico de informática — Mudança de nível

Para os devidos efeitos, torna-se público que, por meu despacho de 31 de Março de 2010, e após procedimento interno de selecção, se procedeu à mudança de nível, com efeitos desde o dia 1 de Abril de 2010, do técnico de informática, José António Alves Azevedo, tendo passado de técnico de informática do grau 1 — nível 1 para técnico de informático do grau 1 — nível 2.

Santo Tirso, 16 de Agosto de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Castro Fernandes* (Eng.).

303605994