

De sete a nove anos — 16 valores;
De dez a treze anos — 18 valores;
Superior a catorze anos — 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de 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 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:

Desempenho insuficiente — 10 valores;
Desempenho que necessita desenvolvimento — 12 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 — 10 valores;
Desempenho adequado — 15 valores;
Desempenho relevante — 20 valores.

O factor avaliação de desempenho é aplicável apenas a candidatos que exerçam funções na Administração Pública.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

B) Entrevista de avaliação de competências, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções. 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.

A ponderação para a valoração final, deste método de selecção, é de 65%.

9.1 — Excepcionalmente, e, 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 obrigatório, a avaliação curricular.

10 — 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 será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = 35\% \times AC + 65\% \times EAC$$

sendo:

OF = ordenação final;
AC = avaliação curricular;
EAC = entrevista de avaliação de competências.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5, num dos métodos de selecção (avaliação curricular ou entrevista de avaliação de competências, consideram-se excluídos da valoração final.

11 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

12 — Composição do júri:

Presidente — Eng. Jorge Manuel Monteiro Sequeira, técnico superior.
Vogais efectivos — Manuel Vieira de Sousa, assistente operacional e Dr. Cassiano Pereira Monteiro, Chefe da Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

Vogais suplentes — José Maria da Mota Martins, assistente operacional e Fernanda Maria da Silva Oliveira Macedo, coordenadora técnica, todos desta Câmara Municipal.

13 — Exclusão e notificação de candidatos:

13.1 — De acordo com o disposto no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos

interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo, por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima referida.

13.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Mesão Frio e disponibilizada na sua página electrónica. Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria acima referida.

13.4 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de selecção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto nos n.ºs 1 e 3 do artigo 30.º e nos n.ºs 1 a 5 do artigo 31.º da Portaria acima referida. A referida lista, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações desta autarquia e disponibilizada na página electrónica.

14 — Posicionamento remuneratório: de acordo com o n.º 1 do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, será objecto de negociação com a entidade empregadora e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

15 — 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.

16 — Quota de emprego para candidatos com deficiência: dar-se-á cumprimento ao previsto no n.º 3 ao artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, ou seja, o candidato com grau de incapacidade ou deficiência igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos com grau de deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, assim como indicar as respectivas capacidades de comunicação e expressão. É dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo dessa mesma deficiência.

17 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado:

- a) Na 2.ª série do *Diário da República*, por publicação integral;
- b) Na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*;
- c) Na página electrónica do Município de Mesão Frio, por extracto, a partir da data de publicação no *Diário da República*;
- d) Em jornal de expansão nacional, por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

18 — É dispensada a consulta à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC) por não se encontrar constituída e em funcionamento.

Mesão Frio, 13 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *Dr. Alberto Monteiro Pereira*.

304057406

MUNICÍPIO DE MOIMENTA DA BEIRA

Aviso n.º 26532/2010

Por meu despacho datado de 29 de Novembro do corrente ano, determinei a mobilidade interna, nos termos previstos no art.º 59.º, e no n.º 3 do art.º 60.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na mesma modalidade de constituição da relação jurídica de emprego público, pelo período de 18 meses, com efeitos a partir de 01 de Dezembro de 2010, para o exercício de funções de Assistente Técnico, a posicionar na 1.ª Posição, nível 5, da tabela remuneratória única.

Paços do Município de Moimenta da Beira, 03 de Dezembro de 2010. — O Presidente da Câmara Municipal, *José Eduardo Ferreira*.

304031064

Aviso n.º 26533/2010

Para os efeitos previstos na alínea b) do n.º 1 e no n.º 2 do art.º 37.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, na sequência dos procedimentos concursais abertos através do aviso n.º 10543/2009,