categoria em que se encontra inserido, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição das actividades/funções que actualmente executa.

8.2 — O formulário tipo se não estiver devidamente assinado será automaticamente excluído do procedimento concursal.

8.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

9 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

10 — Métodos de Selecção:

a) Avaliação Curricular;
b) Entrevista de Avaliação de Competências.

10.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas. Este factor será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, seguindo a aplicação da fórmula seguinte:

$$AC = (HA \times 50\ \%) + (FP \times 10\ \%) + (EP \times 30\ \%) + (AD \times 10\ \%)$$

Sendo que:

Habilitações Académicas *(HA)* — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional *(FP)* — considerando-se apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar;

Experiência Profissional *(EP)* — considerando-se apenas a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho *(AD)* — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores na avaliação curricular consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte;

10.2 — A Entrevista de Avaliação de 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 níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respectivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores;

11 — 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 da seguinte fórmula:

$$OF = (50\ \% \times AC) + (50\ \% \times EAC)$$

Sendo que:

OF = Ordenação Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

12 — Em casos excepcionais, devidamente fundamentados, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado que a utilização dos métodos de selecção referidos se torne impraticável, a entidade empregadora pública pode limitar -se a utilizar a avaliação curricular, conforme o disposto no n.º 4, do artigo 53.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

13 — Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o previsto no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro Alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril.

14 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação e num jornal de expansão nacional e regional.

15 — A acta do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

16 — Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos:

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada em local visível e público das instalações da Associação de Municípios.

17 — Os candidatos com deficiência têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

18 — "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".

19 — Composição do Júri:

Presidente: Américo Jaime Afonso Pereira, Vogal do Conselho Directivo da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste transmontano; 1.º Vogal efectivo: Maria Mavilde Gonçalves Xavier Directora do Departamento Administrativo e Financeiro do Município de Bragança; 2.º Vogal efectivo: Maria Manuela Dias de Oliveira, Coordenadora da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano.

1.º Vogal suplente: Pedro Jorge Garcia Morais — Técnico Superior de Gestão de Marketing; 2.º Vogal suplente: Hugo Miguel de Lima Afonso Mesquita Trigo, Técnico Superior de Eng.ª Civil, ambos da Associação de Municípios da Terra Fria do Nordeste Transmontano.

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo 1.º vogal efectivo.

14 de Junho de 2011. — O Presidente do Conselho Directivo, *José Baptista Rodrigues*.

304799798

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO PINHAL INTERIOR NORTE

Aviso n.º 13288/2011

Avaliação de período experimental

Para os devidos e legais efeitos faz-se público que, de acordo com o artigo 12 da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, homologuei com sucesso a conclusão do período experimental da trabalhadora, Susana Cristina Ramos Ferreira, para a categoria e carreira de Técnico Superior, área de economia, na modalidade de contrato em funções públicas por tempo indeterminado, tendo-lhe sido atribuída uma classificação de 17,11 valores.

15 de Junho de 2011. — O Presidente do Conselho Executivo da Comunidade Intermunicipal do Pinhal Interior Norte, *Dr. João Manuel Gomes Marques*.

304799513

COMUNIDADE INTERMUNICIPAL DO TÂMEGA E SOUSA

Aviso n.º 13289/2011

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de Abril, e do artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), adaptada à administração autárquica pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, na sua redacção actual, torna-se público que, por deliberação do Conselho Executivo da Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa (CIM-TS), de 2 de Junho de 2011, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, mediante recrutamento excepcional, nos termos do n.º 2 do artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30 de Junho, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior (área de Direito), previsto e não ocupado do Mapa de Pessoal da CIM-TS,