

personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e terá ponderação de 25 %.

16.6 — A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será composta por uma única fase, de realização individual, é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, com duração até 15 minutos. Terá ponderação de 25 %, será valorada numa escala de 0 a 20 valores e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal.

16.7 — Caso existam mais de 50 candidatos o método obrigatório a utilizar será unicamente a Prova de Conhecimentos (PC) com as características supra definidas, sendo valorada em 70 %, em conjunto com a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com os parâmetros supra definidos, valorada em 30 %. Neste caso, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores, através da seguinte fórmula:

$$CF = (PC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

17 — Métodos de Seleção Específicos: No caso dos candidatos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, ou seja candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a exercer a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes, salvo quando afastados por escrito pelos candidatos ao abrigo da referida disposição legal, circunstância em que se aplicarão os métodos enunciados em 16: a) Avaliação Curricular (AC) — Ponderação de 50 %; b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — Ponderação de 25 % e c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — Ponderação — 25 %.

17.1 — A classificação final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtida através da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 25 \%) + (EPS \times 25 \%)$$

17.2 — Cada um dos métodos utilizados será eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluído o candidato que obtenha uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

17.3 — A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e da formação frequentada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. Terá ponderação de 50 % e serão considerados e ponderados numa escala de 0 a 20 valores, os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HL); Formação Profissional (FP); Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD). A Classificação Final da Avaliação Curricular será calculada através da seguinte fórmula:

$$AC = (HL + FP + EP + AD)/4$$

em que:

HL = Habilitações Literárias
FP = Formação Profissional
EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação de Desempenho

17.4 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá ponderação de 25 %. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente 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, avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

17.5 — Caso existam mais de 50 candidatos, o método obrigatório a utilizar nesta situação será unicamente a Avaliação Curricular (AC)

com as características supra definidas, sendo valoradas em 70 % em conjunto com a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com os parâmetros supra definidos, valorada em 30 %. Assim, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores da seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70 \%) + (EPS \times 30 \%)$$

18 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à eliminação do concurso.

19 — De acordo com o n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c) ou d) do n.º 3 do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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

21 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de Viana do Alentejo e publicitada na página eletrónica (www.cm-vianadoalentejo.pt).

22 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada no Edifício dos Paços do Concelho e publicitada na página eletrónica. Os candidatos serão notificados através da forma prevista no n.º 3 do artigo 30.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.

23 — Relativamente aos critérios de ordenação preferencial, esgotados os critérios de ordenação constantes dos n.ºs 1 e 2 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, e subsistindo empate, a ordenação far-se-á do seguinte modo por ordem decrescente:

1.º) Nota de conclusão da Licenciatura;

2.º) Tempo de experiência profissional em áreas de atividade inerentes às do cargo a ocupar.

24 — Quota de Emprego — Aplica-se o disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo os candidatos com deficiência declarar sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência e mencionar os elementos necessários ao cumprimento do artigo 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

25 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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.

26 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação atual, o presente aviso será publicitado: na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação; na página eletrónica do Município de Viana do Alentejo (www.cm-vianadoalentejo.pt), por extrato, a partir da data de publicação no *Diário da República*; num jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da data de publicação no *Diário da República*.

15 de julho de 2013. — O Presidente da Câmara, Bernardino António Bengalinha Pinto.

307125784

MUNICÍPIO DE VINHAIS

Aviso n.º 9651/2013

Após discussão pública, em cumprimento do artigo 118.º do Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de novembro, e no seguimento da proposta da Câmara Municipal nos termos da alínea a), do n.º 6, do artigo 64.º, da Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, com nova redação dada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de janeiro, foi aprovada em sessão ordinária da Assembleia Municipal, datada de 28 de junho de 2013, a proposta de alteração ao “Regulamento de Prémio Municipal de Mérito Escolar”, o qual entra em vigor 15 dias após a sua publicação.

9 de julho de 2013. — O Presidente da Câmara Municipal, Dr. Américo Jaime Afonso Pereira.

307107356