

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

15.1.4 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas nos diversos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS.$$

15.2 — Exceto quando afastados por escrito, pelos 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 executar a atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é publicitado, os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, como métodos obrigatórios e a entrevista profissional de seleção como método complementar, de acordo com o estipulado nos n.ºs 2 e 3 do citado artigo 53.º

15.2.1 — 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 e avaliação de desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente: habilitação académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; formação profissional (FP); experiência profissional (EP); e avaliação do desempenho (AD). Este método será ponderado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 40% na valoração final. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência e avaliação do desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. O resultado da avaliação curricular será obtido pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4.$$

15.2.2 — A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter, através duma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para o 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, avaliado segundo os níveis classificativos: *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Este método terá uma ponderação de 30% na valoração final.

15.2.3 — A entrevista profissional de seleção (EPS) 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 de relacionamento interpessoal. Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

Na entrevista profissional de seleção serão ponderados os seguintes parâmetros: Conhecimento das funções; Experiência; Motivação; e Perfil pessoal e cultural. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Este método de seleção terá uma ponderação de 30% na valoração final.

15.2.4 — Ordenação final (OF): a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento expresso na escala de 0 a 20 valores, resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = 40\% AC + 30\% EAC + 30\% EPS.$$

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

15.4 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.

16 — Composição do júri do procedimento concursal:

Presidente: Manuel Ferreira dos Santos Pereira, encarregado operacional do Município de Fronteira.

Vogais efetivos: Vítor Manuel de Casimiro Jesus, assistente operacional e Sofia de Jesus Martins Ferreira Vasco, assistente técnico, ambos da Freguesia de Cabeço de Vide.

Vogais suplentes: Cidália Maria Garção Valério Duarte, Assistente Técnico da Freguesia de Cabeço de Vide e Engrácia Maria Godinho Calado Vaz, 2.ª Secretária da Assembleia da Freguesia de Cabeço de Vide

17 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, os candidatos:

17.1 — Excluídos e os aprovados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

17.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de seleção com a indicação do respetivo dia, hora e local.

18 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no átrio do edifício da Junta de Freguesia e disponibilizada na página eletrónica da autarquia.

19 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada no átrio do edifício da Junta de Freguesia e disponibilizada na página eletrónica da autarquia (www.jf-cabecodevide.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação.

20 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% têm preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

21 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

22 — O presente procedimento concursal rege-se pelas disposições contidas na Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, adaptada à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterado e republicado pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, Lei n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro.

3 de julho de 2013. — O Presidente da Junta, *Manuel Rodrigues Fontainhas*.

307090808

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE CASTELO BRANCO

Aviso n.º 9653/2013

Conclusão do Período Experimental

Para os devidos efeitos se torna público que foi homologada pelo Conselho de Administração destes Serviços, em reunião de 7 de junho de 2013, a conclusão com sucesso do período experimental dos trabalhadores Michael Fastre Lopes e Casimiro da Costa Figueiredo, para a categoria de assistente operacional (cantoneiro de limpeza), na sequência de procedimento concursal comum para a contratação de dois indivíduos para ocupação de igual número de postos de trabalho de assistente operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, aberto por aviso n.º 13117/2012 publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 190, de 1 de outubro de 2012.

24 de junho de 2013. — A Administradora, por subdelegação de competências, *Maria José Barata Baptista*.

307123775