

O factor formação profissional será classificado na escala de 0 a 20 valores, serão avaliadas as acções de formação e aperfeiçoamento, em especial as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso:

Acções de formação cujo conteúdo seja relacionado com o lugar a concurso (FP1):

- Sem formação — 10 valores;
- Até quinze horas — 15 valores;
- Mais de quinze horas — 20 valores;

Acções de formação cujo conteúdo vise a valorização pessoal (FP2):

- Sem formação — 10 valores;
- Até quinze horas — 15 valores;
- Mais de quinze horas — 20 valores.

A nota final deste parâmetro resultará da aplicação da seguinte fórmula, até ao limite de 20 valores:

$$FP = (7 \times FP1 + 3 \times FP2)/10$$

No factor experiência profissional será ponderado o tempo de experiência profissional, em anos, com o máximo de pontuação de 20 valores:

- Experiência profissional na área funcional do concurso:
- Mais de quatro anos — 20 valores;
- Entre dois e quatro anos — 16 valores;
- Experiência profissional até dois anos — 15 valores;
- Sem experiência profissional — 10 valores.

A entrevista profissional de selecção, que visa determinar e avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as características e aptidões dos candidatos relativamente ao perfil de exigências da função, terá como factores de apreciação:

Factores	Pontuação			
	5 (de 17 a 20 valores)	4 (de 14 a 16 valores)	3 (de 9,5 a 13 valores)	2 (menos de 9,5 valores)
Interesse e motivação profissional.	Grande interesse e dinamismo.	Interessado e motivado ...	Interesse moderado e pouca motivação.	Desinteressado ou desmotivado.
Capacidade de expressão ...	Grande segurança, espontaneidade e poder de comunicação.	Espontâneo e desenvolto ...	Reserva e constrangimento	Perturbação e insegurança.
Sentido de organização e capacidade de inovação.	Muito bem definida	Bem definida	Medianamente definida ...	Apático.
Capacidade de relacionamento.	Grande capacidade de exposição e relacional.	Razoável capacidade de exposição e relacional.	Reserva e constrangimento	Perturbação e insegurança.

A classificação final resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de selecção, segundo a seguinte fórmula:

$$CF = PTE + EXPS + AC + EPS/4$$

8 — A lista de candidatos admitidos e excluídos bem como a lista de classificação das provas escritas de conhecimento e a lista de classificação final, contendo a respectiva graduação, serão publicitadas nos termos dos artigos 33.º e 34.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho. O local de afixação no serviço será um dos expositores existentes no edifício dos Paços do Concelho.

9 — O júri será constituído por:

Presidente — Abílio José Ferreira da Silveira, vice-presidente da Câmara.
Vogais efectivos:

Ana Maria Ferreira dos Santos Seabra Roque, chefe da Divisão dos Serviços Urbanos.
Ana Sofia de Noronha Freire, técnica superior de 2.ª classe (psicóloga).

Vogais suplentes:

Alexandre Oliveira Fonseca, vereador em regime de permanência.
Mária da Natividade de Pinho Bastos Vidal Dias, técnica superior de 1.ª classe.

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

10 — Regime de estágio:

10.1 — O estágio tem carácter probatório e a duração de um ano, desenvolve-se em regime de contrato administrativo de provimento, de harmonia com as regras definidas pelo artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho.

10.2 — Caso não venha a ser decidida alteração na sua constituição, o júri do estágio será o mesmo do presente concurso.

10.3 — A avaliação final do estágio será feita com base nos seguintes princípios:

- a) Relatório de estágio, a apresentar pelo estagiário no prazo de 30 dias após o seu término;
- b) Avaliação do desempenho obtida durante aquele período e, sempre que possível, os resultados da formação profissional.

10.4 — A classificação final do estágio traduzir-se-á na escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$CFE = RE + AD/2$$

sendo:

- CFE = classificação final de estágio;
- RE = relatório de estágio;
- AD = avaliação do desempenho.

11 — 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.

12 — Em cumprimento do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devem ainda mencionar os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção. Nos termos do n.º 3 do citado decreto-lei, o candidato deficiente tem preferência em caso de igualdade de classificação.

13 — Para efeitos de recrutamento, nos termos previstos no artigo 41.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, foi consultada a BEP, a qual declarou a inexistência de pessoal em situação de mobilidade especial (declaração de inexistência n.º 7078).

27 de Setembro de 2007. — O Vereador dos Recursos Humanos, Alexandre Fonseca.

2611055169

Aviso n.º 20 320/2007

Torna-se público que, por despacho do presidente da Câmara de 9 de Julho de 2007, foi autorizada a transferência, ao abrigo do artigo 4.º da Lei n.º 53/2006, de 7 de Dezembro, de Adolfo Figueiredo Vidal, técnico superior de 1.ª classe do quadro de pessoal dos Serviços de Acção Social da Universidade do Minho, para lugar vago da mesma categoria no quadro de pessoal deste município, com eficácia retroactiva a partir de 1 de Outubro do corrente, de acordo com o referido despacho e ao abrigo da alínea a) do n.º 2 do artigo 128.º do Código do Procedimento Administrativo. (A presente nomeação não carece de fiscalização prévia do Tribunal de Contas.)

28 de Setembro de 2007. — O Vereador dos Recursos Humanos, Alexandre Fonseca.

2611055417