## CÂMARA MUNICIPAL DE AMARANTE

### Aviso n.º 13231/2009

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional na área de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.**

Para os devidos efeitos se torna público que, por despacho da Sr.ª Vice-Presidente da Câmara, de 16 de Junho de 2009, no uso dos poderes delegados pelo Presidente da Câmara, por despacho de 2005/11/02 e ao abrigo da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º e do n.º 2 do artigo 69.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e para efeitos do disposto no n.º 1.º do artigo 50.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de dois postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional na área de Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais, conforme mapa de pessoal deste Município, aprovado em sessão da Assembleia Municipal de 2008/12/27, sob proposta aprovada em reunião da Câmara Municipal de 2008/12/09.

Não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento (ECCRR), uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme instruções da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

1 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Amarante.

2 — Caracterização do posto de trabalho: condução de veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas.

Posição Remuneratória: Por negociação de acordo com o artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e ainda conforme a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e o Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

3 — Âmbito de recrutamento: nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, o recrutamento faz-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

4 — Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 8.º da LVCR:

*a*) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

*b*) 18 anos de idade completos;

*c*) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

*d*) Robustez fisica e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

*e*) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade Obrigatória, não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6 — Nos termos da alínea *l*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta edilidade idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

7 — Forma e prazo de apresentação da candidatura: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, em formulário tipo, nos termos do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e publicado através do despacho n.º 11321/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República,* n.º 89, de 8 de Maio, que se encontra disponível na página do *site* deste Município www.cm-amarante.pt. e têm de ser apresentadas, em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal da Câmara Municipal, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

8 — Documentação exigida:

8.1 — Juntamente com o modelo tipo deverão ser entregues os seguintes documentos:

*a*) Fotocópia de bilhete de identidade ou cartão do cidadão;

*b*) Fotocópia do número de identificação fiscal;

*c*) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

*d*) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado, datado e assinado;

*e*) Declaração do serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a indicação do tipo de vínculo, da carreira e categoria e classificação obtida nos três últimos anos a nível de avaliação de desempenho, quando aplicável.

*f*) Fotocópias dos certificados das acções de formação frequentadas e indicadas no *curriculum vitae*.

9 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente nas instalações da Câmara Municipal ou enviadas por correio, registado com aviso de recepção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Amarante, Alameda Teixeira de Pascoaes, 4600-011 Amarante.

10 — Não serão admitidas candidaturas enviadas por correio electrónico.

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

12 — Métodos de Selecção:

A) De acordo com o estabelecido nas disposições conjugadas do artigo 6.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e do artigo 53.º, n.º 1 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção obrigatórios a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

B) Nos termos do disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por força do previsto no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, caso os candidatos se encontrem na situação do n.º 2 daquela última disposição legal (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 actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado) os métodos de selecção a utilizar são, obrigatoriamente, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, a não ser que o candidato os afaste por escrito.

C) De acordo com o disposto no artigo 53.º, n.º 4, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, determina-se que se o número de candidatos for superior a 50, os métodos de selecção serão apenas a Prova de conhecimentos, no caso referido em A), ou Avaliação Curricular, na hipótese aludida em B).

Dada a natureza urgente do procedimento concursal, e por razões de celeridade, determina-se que os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, pela ordem indicada supra em A) e B), e assumem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em cada método de selecção, o que determinará a sua convocação para o método seguinte.

12.1 — Prova de Conhecimentos (PC) que terá forma escrita, com possibilidade de consulta, de natureza teórica, e de realização individual, com a duração de uma hora e trinta minutos e versará sobre as seguintes matérias:

Novo Regime do Contrato em Funções Públicas — Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Quadro de Competências e Regime de Funcionamento dos Órgãos das Autarquias Locais — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

A legislação a consultar não poderá ser anotada ou comentada.

12.2 — Avaliação psicológica (AP) destinada a avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de 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.

O perfil psicológico para o lugar a prover comporta as seguintes competências:

Orientação para os resultados: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;

Orientação para o Serviço Público: capacidade para integrar no exercício da sua actividade os valores éticos e deontológicos do serviço publico, prestando um serviço público de qualidade;

Responsabilidade e compromisso com o serviço: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua actividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;

Relacionamento Interpessoal: capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;

Organização e Método de Trabalho: capacidade para organizar as suas tarefas e actividades e realizá-las de forma metódica.

12.3 — A Avaliação Curricular (*AC*) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente no que respeita às suas Habilitações Académicas (*HA*), Formação Profissional (*FP*), Percurso Profissional, relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas (*EP*), e classificação obtida na Avaliação de Desempenho (*AD*), que se traduzirá na aplicação da seguinte fórmula:

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

em que:

*AC* = Avaliação Curricular;
*HA* = Habilitações Académicas;
*FP* = Formação Profissional;
*EP* = Experiência Profissional;
*AD* = Avaliação de Desempenho.

12.3.1 — Habilitações Académicas (*HA*) — Para a valorização das Habilitações Académicas, serão atribuídas as seguintes classificações:

4 anos de escolaridade 12 valores;
6 anos de escolaridade 14 valores;
9 anos de escolaridade 16 valores;
11 anos de escolaridade 18 valores;
12 anos de escolaridade 20 valores.

12.3.2 — Formação Profissional (*FP*): Neste factor é considerada a área de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Apenas serão consideradas as acções de formação comprovadas através de cópia do respectivo certificado.

A formação profissional obtida pelos candidatos será valorada da forma seguinte (não podendo em todo o caso, exceder 20 valores):

*a*) Nenhuma unidade de crédito: 8 valores;
*b*) De 1 a 5 unidades de crédito: 10 valores;
*c*) De 6 a 10 unidades de crédito: 12 valores;
*d*) De 11 a 15 unidades de crédito: 14 valores;
*e*) De 16 a 20 unidades de crédito: 16 valores;
*f*) De 21 a 25 unidades de crédito: 18 valores;
*g*) Mais de 25 unidades de crédito: 20 valores.

As acções de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte:

| Acções de formação | Unidades de crédito |
|---|---|
| 1, 2 dias | 1 |
| 3, 4 dias | 2 |
| 5 dias | 3 |
| Superior a 5 dias | 4 |

12.3.3 — Experiência Profissional (*EP*): incide sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e será atribuída a seguinte pontuação:

Menos de um ano: 8 valores;
Entre um e dos anos: 10 valores;
Entre três e quatro anos: 12 valores;
Entre cinco e seis anos: 14 valores;
Entre sete e oito anos: 16 valores;
Entre nove e dez anos: 18 valores;
Mais de dez anos: 20 valores.

12.3.4 — Avaliação de Desempenho (*AD*): será avaliado o último período não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada da seguinte forma:

Excelente/Desempenho Excelente: 20 valores;
Muito Bom/Desempenho relevante: 15 valores;
Bom/Desempenho Adequado: 12 valores;
Necessita de Desenvolvimento/Insuficiente/Desempenho Inadequado: 8 valores.

12.4 — Entrevista de Avaliação de Competências — Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a considerar são as já definidas para a avaliação psicológica.

13 — Sistema de classificação final e fórmulas classificativas:

A classificação final dos candidatos será expressa na escala de 0 a 20 valores e resulta das seguintes fórmulas:

Quanto a 12, A):

$$CF = (65\% PC + 35\% AP) / 2$$

Quanto a 12, B):

$$CF = (60\% AC + 40\% EAC) / 2$$

14 — Valoração dos métodos de selecção: Na valoração dos métodos de selecção são adoptadas diferentes escalas de classificação, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

14.1 — A Prova de Conhecimentos será pontuada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme o previsto no artigo 18.º, n.º 2, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14.2 — A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

*a*) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto;*

*b*) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, de acordo com o disposto no artigo 18.º, n.º 3 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

14.3 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

14.4 — A Entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido* e *Insuficiente,* as quais correspondem, respectivamente classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.5 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção.

15 — Composição do júri:

Presidente: Dr. Sérgio Martins Vieira da Cunha, Chefe da Divisão de Administração Geral;
1.º vogal efectivo: Dr.ª Clara Raquel Teixeira Pereira, Técnica Superior;
2.º vogal efectivo: Dr. Joaquim Jorge Leal Poço Gaspar, Técnico Superior;
1.º vogal suplente: Dr. José Amadeu Guedes de Paiva, Técnico Superior;
2.º vogal suplente: Dr.ª Maria de Lurdes Machado Pinheiro, Técnica Superior.

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

16 — 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 na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, num jornal de expansão nacional e no site do Município.

17 — 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 do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

18 — 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 do Município de Amarante e disponibilizada no *site* deste Município.

19 — 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.

20 — 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.

21 — Prazo de validade: o concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a concurso e para efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Fevereiro.

15 de Julho de 2009. — A Vice-Presidente, *Octávia Manuel da Rocha e Freitas Morais Clemente.*

302052956

### Aviso n.º 13232/2009

**Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de seis postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional nas áreas de carpinteiro, electricista e serralheiro.**

Para os devidos efeitos se torna público que, por despacho da Sr.ª Vice-Presidente da Câmara, de 7 de Julho de 2009, no uso dos poderes delegados pelo Presidente da Câmara, por despacho de 2005/11/02 e ao abrigo da alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º e do n.º 2 do artigo 69.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro e para efeitos do disposto no n.º 1.º do artigo 50.º da Lei 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o artigo 4.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de Janeiro, se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento de seis postos de trabalho correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional nas seguintes áreas:

*a*) 3 carpinteiros;
*b*) 2 electricistas;
*c*) 1 serralheiro,

conforme mapa de pessoal deste Município, aprovado em sessão da Assembleia Municipal de 2008/12/27, sob proposta aprovada em reunião da Câmara Municipal de 2008/12/09.

Não foi efectuada consulta prévia à Entidade Centralizadora para a Constituição de Reserva de Recrutamento (ECCRR), uma vez que não tendo ainda sido publicado qualquer procedimento concursal para a constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, conforme instruções da DGAEP, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade da referida consulta.

1 — Local de trabalho: O local de trabalho situa-se na área do Município de Amarante.

2 — Caracterização do posto de trabalho:

*a*) carpinteiro — execução e reparação de mobiliário e caixilharias. Montagem e reparação de equipamento para actividades diversas;
*b*) electricista — execução e reparação de instalações eléctricas, incluindo equipamento de sinalização, águas e esgotos;
*c*) serralheiro — execução e reparação de estruturas metálicas ligeiras, incluindo caixilharias de apoio a máquinas e motores. Posição Remuneratória: Por negociação de acordo artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e ainda conforme a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro e o Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

3 — Âmbito de recrutamento:

*a*) Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, o recrutamento faz-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.
*b*) Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir a actividade municipal, nos termos e para os efeitos previstos no n.º 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são ainda admitidas candidaturas de trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida por tempo determinado ou determinável, ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.º s 4 e 6, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com a alínea *g*), n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

4 — Requisitos de admissão: Os previstos no artigo 8.º da LVCR:

*a*) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
*b*) 18 anos de idade completos;
*c*) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
*d*) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
*e*) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5 — Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade Obrigatória, não existindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

6 — Nos termos da alínea *l*), do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta edilidade idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

7 — Forma e prazo de apresentação da candidatura: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, em formulário tipo, nos termos do artigo 51.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e publicado através do despacho n.º 11321/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República,* n.º 89, de 8 de Maio, que se encontra disponível na página do site deste Município www.cm-amarante.pt. e têm de ser apresentadas, em suporte de papel, pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de recepção, para o endereço postal da Câmara Municipal, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

8 — Documentação exigida:

8.1 — Juntamente com o modelo tipo deverão ser entregues os seguintes documentos:

*a*) Fotocópia de bilhete de identidade ou cartão do cidadão;
*b*) Fotocópia do número de identificação fiscal;
*c*) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
*d*) *Curriculum vitae* detalhado, actualizado, datado e assinado;
*e*) Declaração do serviço onde se encontra a exercer funções públicas com a indicação do tipo de vínculo, da carreira e categoria e classificação obtida nos três últimos anos a nível de avaliação de desempenho, quando aplicável.
*f*) Fotocópias dos certificados das acções de formação frequentadas e indicadas no *curriculum vitae*.

9 — Local e endereço postal onde deve ser apresentada a candidatura: As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente nas instalações da Câmara Municipal ou enviadas por correio, registado com aviso de recepção, para a seguinte morada: Câmara Municipal de Amarante, Alameda Teixeira de Pascoaes, 4600-011 Amarante.

10 — Não serão admitidas candidaturas enviadas por correio electrónico.

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

12 — Métodos de Selecção:

A) De acordo com o estabelecido nas disposições conjugadas do artigo 6.º, n.º 1 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e do artigo 53.º, n.º 1 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção obrigatórios a utilizar são a Prova Prática de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.

B) Nos termos do disposto no artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por força do previsto no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, caso os candidatos se encontrem na situação do n.º 2 daquela última disposição legal (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 actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado) os métodos de selecção a utilizar são, obrigatoriamente, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, a não ser que o candidato os afaste por escrito.

C) De acordo com o disposto no artigo 53.º, n.º 4, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, determina-se que se o número de candidatos for superior a 50, os métodos de selecção serão apenas a Prova de conhecimentos, no caso referido em A), ou Avaliação Curricular, na hipótese aludida em B).

Dada a natureza urgente do procedimento concursal, e por razões de celeridade, determina-se que os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, pela ordem indicada supra em A) e B), e assumem carácter eliminatório, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores em cada método de selecção, o que determinará a sua convocação para o método seguinte.

12.1 — Prova Prática de Conhecimentos (PPC) que constará do seguinte:

*a*) carpinteiro — execução de uma janela com abertura de sistema basculante;
*b*) electricista — montagem de um quadro eléctrico para sistema de bombagem de um poço de água;
*c*) serralheiro — execução de um metro linear de grade de escadas.

12.2 — Avaliação psicológica (AP) destinada a avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personali-