

procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração > 1 semana (35 horas /5 dias) — 4 valores; Curso com duração > 3 dias e ≤ 1 semana — 3 valores; Curso com duração > 1 dia e ≤ 3 dias — 2 valores; Curso com duração < 1 dia (7 horas) — 1 valor; Sem formação — 0 valores.

Serão contabilizadas enquanto Acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, as realizadas na área específica do posto de trabalho para o qual é aberto o presente procedimento.

11.1.3 — A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valorização do desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência > 8 anos — 20 valores; Experiência > 5 anos e ≤ 8 anos — 16 valores; Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos — 12 valores; Experiência ≥ 1 ano e ≤ 3 anos — 8 valores; Experiência < 1 ano — 4 valores.

11.1.4 — Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Bom: 12 Valores.

11.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências visará obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, será classificada 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, e versará sobre os seguintes aspectos:

Avaliação comportamental em contexto de trabalho; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Sentido crítico; Motivação.

12 — Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de selecção serão aplicados faseadamente nos termos definidos no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal, poderão exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto, poderão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

14 — O Júri será composto pelos seguintes membros:

Presidente: Ana Cristina Infante Cigano Sousa da Costa, Chefe da Divisão de Infra-estruturas Municipais;

1.º Vogal: Maria Teresa Graça Dias, Chefe da Divisão de Gestão do Espaço Público;

2.º Vogal: Carla Alexandra Bastos da Silva, técnica superior da Divisão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Maria João Moura Santos Bual, técnica superior da Divisão de Recursos Humanos;

2.º Vogal Suplente: José Pereira Fernandes, Chefe da Divisão de Licenciamentos e Apoio às Actividades Económicas.

Em caso de ausência ou impedimento do presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal nomeado imediatamente a seguir.

15 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam na Acta n.º 1 do Júri do Procedimento, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada, por escrito.

16 — Prazo para apresentação das candidaturas: Os eventuais interessados deverão, no prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data da publicação do presente no *Diário da República*, apresentar a sua candidatura.

17 — Formalização da candidatura: A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na CMO — Divisão de Recursos Humanos ou em www.cm-oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, de *Curriculum Vitae* (Modelo europeu de utilização obrigatória disponível em www.cm-oeiras.pt), de fotocópia do certificado de habilitações com nota

quantitativa de curso, de documento de identificação, comprovativo da inscrição activa na Ordem dos Engenheiros ou Associação Nacional de Engenheiros Técnicos, dos comprovativos da formação profissional e da experiência profissional. Os candidatos na situação referida no Ponto 13 deverão ainda apresentar declaração emitida pelo serviços de origem, da qual constem a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, a posição e nível remuneratório, as funções exercidas e as avaliações de desempenho obtidas nos últimos três anos. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de selecção devem efectuar essa menção no formulário de candidatura.

18 — A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Divisão Administrativa da Câmara Municipal de Oeiras, ou remetida por correio através de carta registada com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada no presente aviso. Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

19 — Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura, comprovativos do cumprimento dos requisitos de admissão indicados no ponto 5 e 6 do presente aviso, determinará a exclusão do procedimento concursal.

20 — Os candidatos serão notificados por correio electrónico ou por ofício registado.

21 — A lista dos resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no portal da internet da Câmara Municipal de Oeiras e afixada na Divisão de Recursos Humanos, sita na Rua 7 de Junho de 1759, Oeiras.

22 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

23 — O candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, nos termos do artigo 9.º, e por remissão, do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro. Este deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

24 — Conforme exarado no despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de Março, do Ministro-adjunto, do Ministério da Reforma e da Administração Pública e da Ministra da Igualdade, faz-se constar a seguinte menção: “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município de Oeiras, 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”.

Oeiras, 16 de Junho de 2010. — Pelo Presidente, a Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Matos*.

303384929

Aviso n.º 12908/2010

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para técnico superior na área de gestão imobiliária.

O Município de Oeiras, sito no Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, após consulta à DGAEP, que assegura transitariamente as funções da ECCRC, informou através de ofício 39/DRSP/2.0/2009 que temporariamente fica dispensada a obrigatoriedade da consulta prévia a que se refere o n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, por despacho autorizativo da Sra. Vereadora Dra. Madalena Castro, de autorização de abertura do presente procedimento concursal datado de dezoito de Agosto de dois mil e nove, em regime de substituição, faz público que se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, desde a data de publicação do presente, Procedimento Concursal Comum na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho na categoria de Técnico Superior na área de Gestão Imobiliária, da carreira geral de Técnico Superior, ao abrigo do disposto nos n.º 1 e 3 do artigo 9.º, do artigo 20.º e n.º 1 do artigo 21.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, nos termos que a seguir se indicam:

1 — N.º de postos de trabalho a ocupar: 1 (um).

2 — Local de Trabalho: Município de Oeiras.

3 — Caracterização do posto de trabalho: Exercer com autonomia e responsabilidade funções de estudo, planeamento e concepção, elaborar

pareceres e projectos e aplicar de conhecimentos e métodos inerentes à sua qualificação profissional, correspondente ao grau de complexidade 3, nomeadamente as seguintes actividades: — Elaborar estudos de viabilidade económica de investimentos imobiliários; Acompanhar a execução financeira de projectos de investimento imobiliário; Elaboração de relatórios de análise de investimentos imobiliários, avaliação de imóveis municipais (alienação) ou de interesse municipal (aquisição); — Apoiar tecnicamente processos de negociação/aquisição de imóveis; — Elaborar prospecções de mercado e manter actualizada base de dados com valores de mercado de várias tipologias de imóveis.

4 — Remuneração base prevista: O posicionamento remuneratório é objecto de negociação nos termos do artigo 55.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e terá lugar após o termo do procedimento concursal, tendo em conta o artigo 2.º do Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho.

5 — Requisitos obrigatórios de admissão (eliminatórios):

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção especial 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 a desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

6 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Gestão Imobiliária.

7 — Requisitos preferenciais de candidatura: É condição preferencial os candidatos terem sólidos conhecimentos em informática na óptica do utilizador; forte orientação para o trabalho por objectivos; facilidade de relacionamento em equipas de trabalho; espírito empreendedor; pró-activo.

8 — O recrutamento para constituição da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho por aplicação da norma atrás descrita, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.ºs 4 e 6, do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, conjugado com a al. g), n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

9 — Os Métodos de Selecção consistirão em prova de conhecimentos (PC), avaliação psicológica (AP), entrevista profissional de selecção (EPS), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- Prova de conhecimentos — ponderação 45 %;
 Avaliação Psicológica — ponderação 25 %;
 Entrevista Profissional de Selecção — ponderação 30 %.

A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Selecção.

10 — A Prova de Conhecimentos visa avaliar conhecimentos profissionais e competências técnicas necessárias ao exercício de determinada função. A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita sem consulta, terá a duração de 90 minutos, versando sobre os seguintes temas:

Tema 1: Atribuições, competências e Regime Jurídico dos Órgãos dos Municípios e Freguesias; Regulamento Orgânico do Município de Oeiras; Código do Procedimento Administrativo; Regime de Vínculos, Carreiras e Remunerações; Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas; Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Tema 2: Avaliação Imobiliária — Métodos Tradicionais e Não Tradicionais de Avaliação

Sugestões Bibliográficas:

Tema 1: Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e pela Declaração de Rectificação n.º 4/2002, de 6 de Fevereiro; Regulamento Orgânico do Município de Oeiras, Aviso n.º 18 465-H/2007, de 26 de Setembro; Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, actualizado de acordo com os seguintes diplomas Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 18/2008,

de 29 de Janeiro e Lei n.º 30/2008, de 10 de Julho; Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro com as alterações introduzidas pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro; Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro; Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

Tema 2: “Manual de Avaliação Imobiliária” (3.ª Edição) de Ruy Figueiredo, Editor Vislis Editores

A Prova de Conhecimentos é composta por duas partes, que serão valoradas, cada uma delas, numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A primeira parte é constituída pela prova de conhecimentos gerais (Tema 1), é objectiva, de escolha múltipla, sem consulta, consistindo em 10 perguntas fechadas. A segunda parte é constituída pela prova de conhecimentos específicos sendo o Tema 2, sem consulta, constituído por 3 exercícios práticos e por 1 pergunta descritiva, sendo todas as questões de resposta obrigatória. A Classificação final da Prova de Conhecimentos resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$PC = (PCG + 2PCE)/3$$

Em que: PC = Prova de Conhecimentos; PCG = Prova de Conhecimentos Gerais; PCE = Prova de Conhecimentos Específicos

10.1 — A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil a definir, com o Júri deliberou que a mesma será efectuada por entidade externa especializada para este efeito.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método através das menções classificativas de Apto e Não Apto;

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.

10.2 — A Entrevista Profissional de Selecção, visa avaliar a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados entre o entrevistador e o entrevistado, com será classificada 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, e versará sobre os seguintes aspectos:

Experiência profissional na função pública; Experiência profissional na área a recrutar; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Motivação.

11 — Caso surjam candidatos nas condições referidas no ponto 13 do presente do Aviso, os métodos de selecção consistirão em avaliação curricular (AC) e entrevista de avaliação de competências (EAC), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

- Avaliação Curricular — ponderação 40 %;
 Entrevista de Avaliação das Competências — ponderação 60 %.

A Valoração Final (VF) será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de selecção, efectuada de acordo com a seguinte expressão:

$$VF = AC (40\%) + EAC (60\%)$$

Em que: VF = Valoração Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11.1 — A Avaliação Curricular que visará 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 do desempenho obtida, com será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar. Para a valoração da Avaliação Curricular o Júri adoptará a seguinte fórmula:

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

Em que: HA = Habilitações Académicas (certificados pelas entidades competentes); FP = Formação Profissional (considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função); EP = Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas); AD = Avaliação de Desempenho (relativa aos dois últimos anos, em que o candidato

cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar).

11.1.1 — Para a valoração das Habilitações Académicas, será adoptado o seguinte critério:

Nota final de curso quantitativa

11.1.2 — Para a valoração da Formação Profissional, serão contabilizadas acções adequadas e directamente relevantes para o desempenho das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho, frequentadas nos últimos três anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite de 20 valores:

Curso com duração > 1 semana (35 horas / 5 dias) — 4 valores; Curso com duração > 3 dias e ≤ 1 semana — 3 valores; Curso com duração > 1 dia e ≤ 3 dias — 2 valores; Curso com duração < 1 dia (7 horas) — 1 valor; Sem formação — 0 valores.

11.1.3 — A valoração da Experiência Profissional, incidirá na valoração do desempenho efectivo de funções na área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério:

Experiência > 5 anos — 20 valores; Experiência > 3 anos e ≤ 5 anos — 16 valores;

Experiência > 2 anos e ≤ 3 anos — 12 valores; Experiência ≥ 1 ano e ≤ 2 anos — 8 valores; Experiência < 1 ano — 4 valores.

11.1.4 — Para a valoração da Avaliação de Desempenho, será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos dois últimos anos, de acordo com os seguintes critérios:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio: Excelente: 20 valores; Muito Bom: 16 valores; Bom: 12 valores; Necessita de desenvolvimento: 8 valores; Insuficiente: 6 valores.

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro: Relevante: 20 valores; Adequado: 13 valores; Inadequado: 8 valores.

c) Caso se verifique a não existência de avaliação, ou avaliação de acordo com outro diploma legal em algum dos anos, será considerado como Bom: 12 Valores.

11.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências que visará obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função com a será classificada 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, e versará sobre os seguintes aspectos:

Avaliação comportamental em contexto de trabalho; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Sentido crítico; Motivação.

12 — Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, os métodos de selecção serão aplicados faseadamente nos termos definidos no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — Os candidatos que cumulativamente sejam titulares da categoria e se encontrem ou os, tratando-se de candidatos em situação de mobilidade especial, e se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar pelo presente procedimento concursal, poderão exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto, poderão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento, em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

14 — O Júri será composto pelos seguintes membros:

Presidente: Arq. Antónia Lima, Directora Municipal de Planeamento, Urbanismo e Habitação;

1.º Vogal: Arq. Pedro Gentil Carrilho, Director do Departamento de Projectos Especiais;

2.º Vogal: Dra. Rosa Lopes, Chefe da Divisão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Dra. Maria João Moura Bual, técnica superior da DRH;

2.º Vogal Suplente: Arq. Luís Baptista Fernandes, Director de Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística.

Em caso de ausência ou impedimento do presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal nomeado imediatamente a seguir.

15 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam na Acta n.º 1 do Júri do Procedimento, a qual será facultada aos candidatos sempre que solicitada, por escrito.

16 — Prazo para apresentação das candidaturas: Os eventuais interessados deverão, no prazo de dez (10) dias úteis, a contar da data da publicação do presente no *Diário da República*, apresentar a sua candidatura.

17 — Formalização da candidatura: A candidatura deverá ser apresentada mediante preenchimento do modelo de formulário de candidatura, de utilização obrigatória, disponível na Divisão de Recursos Humanos ou em www.cm-oeiras.pt, acompanhada, sob pena de exclusão, *Curriculum Vitae* (Modelo Europeu de utilização obrigatória disponível em www.cm-oeiras.pt), de fotocópia do certificado de habilitações, de documento identificativo e dos comprovativos da formação profissional e da experiência profissional. Os candidatos na situação referida no Ponto 13 deverão ainda apresentar declaração emitida pelo serviços de origem, da qual constem a natureza do vínculo, a categoria e a antiguidade na categoria, na carreira e na função pública, e as avaliações de desempenho obtidas. Caso pretendam exercer o direito de opção dos métodos de selecção devem efectuar essa menção no formulário de candidatura.

É dispensada a apresentação dos certificados e comprovativos aos trabalhadores da Câmara Municipal de Oeiras, sempre que os mesmos tenham solicitado o seu arquivo no respectivo processo individual.

18 — A candidatura poderá ser entregue pessoalmente na Divisão Administrativa da Câmara Municipal de Oeiras, ou remetida por correio através de carta registada com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Oeiras, Largo Marquês de Pombal, 2784-501 Oeiras, até à data limite fixada no presente aviso. Na apresentação da candidatura através de correio registado com aviso de recepção atende-se à data do respectivo registo.

19 — Nos termos do n.º 9 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a falta de entrega de qualquer um dos documentos que deverão acompanhar a candidatura, e anteriormente elencados, determinará a exclusão do procedimento concursal.

20 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

21 — Os candidatos serão notificados por ofício registado, caso o número de candidatos seja inferior a 100 e por Aviso publicado na 2.ª série do *Diário da República* caso seja igual ou superior a 100 candidatos admitidos.

22 — A lista dos candidatos admitidos, dos resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no portal da internet da Câmara Municipal de Oeiras e afixada na Divisão de Recursos Humanos, sita na Rua 7 de Junho de 1759, Oeiras.

23 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, uma vez que o presente concurso é apenas aberto para um posto de trabalho. Este deve declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do diploma supramencionado.

24 — Conforme exarado no despacho conjunto n.º 373/2000, de 1 de Março, do Ministro-adjunto, do Ministério da Reforma e da Administração Pública e da Ministra da Igualdade, faz-se constar a seguinte menção: “Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município de Oeiras, 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”.

Oeiras, 16 de Junho de 2010. — Pelo Presidente, a Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Matos*.

303384897

Aviso n.º 12909/2010

Nos termos do n.º 6, do artigo 36.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que foi homologada em 14 de Junho de 2010, pelo Sr. Presidente da Câmara a Lista Unitária de Ordenação Final dos candidatos admitidos ao Procedimento Concursal com vista à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com quatro Técnicos Superiores na área de Engenharia Geológica, publicitado através do Aviso n.º 23445/2009, 2.ª série, n.º 252, de 31 de Dezembro.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, encontra-se publicitada no portal internet do Município de Oeiras (www.cm-oeiras.pt) e afixada na Divisão de Recursos Humanos, sita na Rua 7 de Junho de 1759, em Oeiras.

Oeiras, 16 de Junho de 2010. — Pelo Presidente, a Directora do Departamento de Gestão de Recursos Humanos, *Célia Matos*.

303384783