

12 — Os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os descritos no artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02:

12.1 — Prova de conhecimentos — visa avaliar em que medida os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício das funções a desempenhar. A prova de conhecimentos escrita, terá a duração de 2 horas, com consulta da legislação não comentada/anotada, e obedecerá ao seguinte programa:

Lei Constitucional n.º 1/2005 de 12/08;
Lei n.º 169/99, de 18/09, na sua versão actual;
Lei n.º 3-B/2010 de 28/04;
Decreto-Lei n.º 72-A/2010 de 18/06;
Decreto-Lei n.º 26/2002 de 14/02, adaptado à Administração Local;
Lei n.º 2/2007, de 15 Janeiro; Lei n.º 59/2008, de 11/09; Lei n.º 2/2007, de 15 Janeiro.

Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de avaliação.

12.2 — Avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características da personalidade e competências comportamentais dos candidatos. A avaliação psicológica pode comportar uma ou duas fases eliminatórias de per si. A valoração será efectuada da seguinte forma: 1) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas *Apto* e *Não Apto*; 2) na segunda fase e 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. Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham a menção de *Não Apto* na primeira fase ou os níveis classificativos de *Reduzido* ou *Insuficiente* na segunda e última fase.

12.3 — Exceptua-se dos métodos de selecção atrás mencionados, os candidatos que declararem por escrito 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 actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado..."", n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/02, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

12.4 — Avaliação Curricular, 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. Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de avaliação.

12.5 — A 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. Serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 neste método de avaliação.

12.6 — A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da aplicação das seguintes fórmulas:

$$OF = 75\% PC + 25\% AP$$

Em que:

OF — Ordenação Final
PC — Prova de Conhecimentos
AP — Avaliação Psicológica

Ou

$$OF = 75\% AC + 25\% EAC$$

Em que:

OF — Ordenação Final
AC — Avaliação Curricular
EAC — Entrevista de Avaliação de Competências

12.7 — Considerar-se-ão excluídos da ordenação final, os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores.

13 — Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no n.º 2 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, se o empate subsistir, aplicam-se os seguintes critérios de desempate, pela ordem enumerada:

Cédula Profissional de Técnico Oficial de Contas;
Média aritmética da Avaliação de Desempenho obtida nos últimos 3 anos;
Antiguidade na Carreira.

14 — As actas do júri onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e os sistemas de avaliação final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas por escrito.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação, do dia, hora, e local para realização dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 32.º, numa das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

16 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista ordenada alfabeticamente, e é afixada nas instalações do Edifício dos Paços do Concelho e disponibilizada no sítio da Internet do Município de Montijo (<http://www.mun-montijo.pt>), nos termos do artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01, assim como a lista de ordenação final.

17 — O Júri será constituído pelos seguintes elementos:

Presidente — Licenciada Cristina Margarida Quaresma Bastos Canta, Chefe da Divisão de Gestão Financeira;

Vogais efectivos — Licenciada Ana Maria Pina Inácio (que substituirá a presidente nas suas faltas e impedimentos), técnica superior, e Joana Maria Poesiras Casas Novas Marques, Técnica Superior;

Vogais suplentes — Licenciado Mário Alexandre do Patrocínio Ferreira, Técnico Superior, e Maria da Conceição Almeida Duarte Fernandes, Coordenadora Técnica.

18 — Os procedimentos concursais farão cumprir o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

19 — 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.

Paços do Concelho de Montijo, 16 de Novembro de 2010. — A Presidente da Câmara, *Maria Amélia Macedo Antunes*.

303955736

MUNICÍPIO DE MOURA

Aviso n.º 24549/2010

Para os devidos efeitos se torna público que, nos termos conjugados do n.º 2 do artigo 73.º da Lei n.º 59/2008, de 11/9, com o n.º 6 do artigo 12.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foi concluído com sucesso, o período experimental do trabalhador contratado na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, Miguel de Jesus Dias Rodrigues, com a categoria de Assistente Operacional (Electricista), em 12 de Outubro de 2010.

Município de Moura, 21 de Outubro de 2010. — O Director do Departamento de Gestão Administrativa, Recursos Humanos e Financeiro, *Rafael Rodrigues*.

303849545

MUNICÍPIO DE ODIVELAS

Aviso n.º 24550/2010

Procedimento concursal para assistente técnico

1 — Identificação do Procedimento: Constatando-se que, neste momento, não existem reservas de recrutamento constituídas quer na Câmara Municipal de Odivelas, quer na entidade centralizada para a constituição de reservas, nos termos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por deliberação desta Câmara Municipal na 18.ª Reunião Ordinária, de 1 de Setembro de 2010, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho na categoria de Assistente Técnico, da Carreira de Assistente Técnico, do Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Odivelas, publicitado na Internet na página www.cm-odivelas.pt. O presente procedimento concursal é limitado a trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida por tempo indeterminado.

2 — Identificação da entidade que realiza o procedimento: Câmara Municipal de Odivelas — Paços do Concelho — Quinta da Memória, Rua Guilherme Gomes Fernandes, 2675-372 Odivelas, geral@cm-odivelas.pt