procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

OF = 70 %PC + 30 %AP

13 — Opção por métodos de selecção nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro: Excepto 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 a actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:

Avaliação Curricular (AC)
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

13.1 — A 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. Serão considerados e ponderados, desde que se encontrem devidamente comprovados: a Habilitação Académica, a Formação Profissional, a Experiência Profissional e a Avaliação de Desempenho.

13.2 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os comportamentos profissionais, directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

13.3 — Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos os fases, não lhe sendo aplicável o método seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

OF = 70 %AC + 30 %EAC

14 — De acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, considerando a complexidade das provas a efectuar e caso de existam mais de 10 candidatos, será utilizado um único método de selecção obrigatório — Prova de Conhecimentos (PC), valorizado em 70 %, complementado com o método de Selecção facultativo — Entrevista Profissional de Selecção (EPS), valorizada em 30 %.

14.1 — A Entrevista Profissional de Selecção (EPS) visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Aspectos a avaliar:

Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correcção do discurso;
Formação profissional e complementar;
Motivação profissional, qualidade da experiência profissional, projecto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à actualidade;
Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de actividade a prover;
Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade.

15 — É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso.

16 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro;

17 — Nos termos da alínea *t*) n.º 3 do artigo 19.º da Portaria 83-A/2009, os candidatos tem acesso às 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 o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas;

18 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artº.32.º e por uma das formas previstas nas alíneas do n.º.3 do artº.30 da Portaria acima mencionada.

19 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicitada na 2.ª série do *Diário da República,* afixada no Expositor do Atendimento Único e disponibilizada na página electrónica do Município — www.cm-viseu.pt;

20 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: Em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, desde que devidamente comprovada, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

20.1 — Os candidatos com deficiência devem, nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, declarar no requerimento, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e ainda os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção;

21 — Composição do júri do concurso:

Presidente — Eng.º José Alberto Pais dos Santos e Sousa, Director de Departamento;
Vogais efectivos: Eng.º José Carlos d' Almeida, Chefe de Divisão, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Dr.ª Maria Teresa Figueiredo Ferreira Gomes, Secretária;
Vogais suplentes: Eng.º José Mário Janeiro Figueiredo, Chefe de Divisão e Eng.º António Manuel vale Felício Nunes Gonçalves, Técnico Superior.

22 — 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 publicação do presente aviso no *Diário da República,* na página electrónica da Câmara Municipal e, por extracto, num jornal de expansão nacional.

23 — 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.

24 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação actualmente em vigor.

Em 27 de Dezembro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, o Vereador, *Dr. Hermínio Loureiro Magalhães*.

304146377

Aviso (extracto) n.º 1590/2011

Cessação da relação jurídica de emprego público

Para cumprimento do disposto no n.º 1/d do art. 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que foi extinta a relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, dos trabalhadores abaixo mencionados:

Carla Maria Rodrigues Caria, Assistente Técnica/Administrativa, exonerada, com efeitos a 25 de Outubro de 2010;
Marcelino Pereira de Almeida, Assistente Operacional/Trolha, João da Costa Maia e António Costa Almeida, Assistentes Operacionais/Cantoneiros de Limpeza, por terem passado à situação de aposentados em 01 de Novembro de 2010;
Alberto Soares Ferreira, Assistente Operacional/Trolha e Maria Celeste Jesus Correia, Assistente Operacional/Auxiliar de Serviços Gerais, por terem passado à situação de aposentados em 01 de Dezembro de 2010.

Em 28 de Dezembro de 2010. — Por delegação do Presidente da Câmara, o Vereador, *Dr. Hermínio Loureiro de Magalhães*.

304160535

Aviso n.º 1591/2011

Procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado

Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, e em consonância com o artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que por proposta aprovada por deliberação do Órgão Executivo de 11 de Junho de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum, para preenchimento de 16 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal desta Câmara Municipal, para a carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo