

a antiguidade na carreira e categoria, a avaliação de desempenho dos últimos três anos e a descrição das funções actualmente exercidas;

d) Currículo profissional detalhado e devidamente datado e assinado, do qual deve constar, designadamente, as habilitações literárias e ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as actualmente exercidas, com indicação dos respectivos períodos de duração, e actividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das acções de formação finalizadas (cursos e seminários) indicando a respectiva duração, datas de realização e entidades promotoras, juntando comprovativos da formação e da experiência profissionais, sob pena de não serem considerados.

10.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação descrita, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

10.5 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis nos termos do presente aviso determina a exclusão do concurso.

11 — Métodos de selecção e critérios gerais:

11.1 — 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 actividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Avaliação curricular (A.C.) — 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.

b) Entrevista de avaliação das competências (E.A.C.) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

c) Entrevista profissional de selecção (E. P.S.) — 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.

11.2 — Nos restantes casos e aos excepcionados no n.º anterior, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

a) Provas de conhecimentos (P.C.) — Visam avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. As provas terão carácter prático com o seguinte programa:

Lavagem interior e exterior de uma viatura pesada de recolha de resíduos sólidos.

Duração máxima de 60 minutos.

Sistema de classificação da prova:

$$\frac{LI + LE}{2}$$

$$LI = T*0,3 + Q*0,6 + ME*0,1$$

$$LE = T*0,3 + Q*0,6 + ME*0,1$$

sendo:

LI — Classificação atribuída à lavagem interior

LE — Classificação atribuída à lavagem exterior

T — Classificação atribuída ao tempo gasto na prova

Q — Classificação atribuída à qualidade da lavagem

ME — Classificação atribuída ao manuseamento do equipamento de lavagem.

b) Avaliação psicológica (A.P.) — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

c) Entrevista profissional de selecção (E. P.S.) — 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.

11.3 — Em situação devidamente fundamentada caso ocorra um elevado número de candidatos e ou o procedimento seja considerado de carácter urgente (que torne impraticável a utilização de todos os métodos

de selecção acima mencionados), os métodos poderão ser limitados à Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular como métodos obrigatórios e à Entrevista Profissional de Selecção como método de selecção complementar (ao abrigo do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 e dos n.ºs 1, 2 e 4 do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009).

11.4 — São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

11.5 — Sistema de classificação final:

a) Para os 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 actividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,40) + (E. A. C. \times 0,30) + (E. P.S. \times 0,30)$$

b) Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,40) + (A.P. \times 0,30) + (E. P.S. \times 0,30)$$

sendo:

C. F. = Classificação Final

A. C. = Avaliação Curricular

E. A. C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P. C. = Prova de Conhecimentos

A. P. = Avaliação Psicológica

E. P.S. = Entrevista Profissional de Selecção

11.6 — Os critérios de apreciação e de ponderação da A.C., da E.A.C. e da, E. P.S, bem como o sistema de classificação final, incluindo a grelha classificativa, o sistema de valoração final do método e respectiva fórmula classificativa constam de acta de reunião do júri do procedimento concursal, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

12 — Publicitação de lista: A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada, em lugar público e visível, no edifício dos Paços do Município e disponibilizada em www.cm-amadora.pt.

10 de Janeiro de 2011. — Por delegação do Presidente da Câmara, a Vereadora responsável pela área de Recursos Humanos, *Rita Madeira*.
304290857

Aviso n.º 5178/2011

Para os devidos efeitos, e em cumprimento do disposto na alínea b), do n.º 1, do artigo 37.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, se anuncia que por meus despachos datados de 31 de Janeiro de 2011, na sequência de procedimento concursal comum, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 74, em 16 de Abril de 2010, de acordo com a ordenação da respectiva lista unitária de ordenação final, designei para celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional (com funções de canalizador) os trabalhadores abaixo designados:

Daniel Filipe Pessoa Castro e Vasco Paulo Eanes Guerreiro de Sá, com efeitos a 1 de Fevereiro de 2011.

1 de Fevereiro de 2011. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Vereadora Responsável pela Área de Recursos Humanos, *Rita Madeira*.

304309438

Aviso n.º 5179/2011

Para os devidos efeitos, e em cumprimento do disposto na alínea b), do n.º 1, do artigo 37.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, se anuncia que por meus despachos datados de 31 de Janeiro de 2011, na sequência de procedimento concursal comum, aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 139, em 20 de Julho de 2010, de acordo com a ordenação da respectiva lista unitária de ordenação final, designei para celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional (com funções de mecânico-auto) os trabalhadores abaixo designados:

Carlos Manuel Pinto António e Carlos Manuel Gouveia Ribeiro, com efeitos a 1 de Fevereiro de 2011.

1 de Fevereiro de 2011. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Vereadora Responsável pela Área de Recursos Humanos, *Rita Madeira*.

304309624