

24 — Nos termos do disposto no n.º 1 do Artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22-01, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Câmara Municipal de Óbidos e, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, extracto deste Aviso num jornal de expansão nacional.

28 de Março de 2011. — O Vereador, por delegação de competências, conforme despacho do Presidente da Câmara de 26 de Outubro de 2009, *Ricardo José Pedras Rodrigues Ribeiro*.

304522987

### Aviso n.º 10172/2011

Ao abrigo do disposto no n.º 2 do Artigo 6.º e nos termos do Artigo 50.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27-02, conjugados com os n.º 1 e 3 do Artigo 9.º, do Artigo 20.º e o n.º 1 do Artigo 21.º da mesma lei e, em cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 1 do Artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22-01, torna-se público que, após emissão de parecer favorável em sessão de Assembleia Municipal de 25 de Junho de 2010 e posterior aprovação da proposta de recrutamento em reunião do Executivo Camarário realizada em 11 de Agosto de 2010 e em 6 de Outubro de 2010, se encontra aberto, pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum para recrutamento de trabalhadores na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho, com a categoria e carreira de Assistente Operacional, previstos no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Óbidos/2011.

Nos termos do n.º 4, do Artigo 10.º da Lei n.º 12-A/2010, de 30-06, foi dado cumprimento ao dever de informação.

1 — Número de postos de trabalho a contratar:

Ref. A -1(um)posto de trabalho na categoria/carreira de Assistente Operacional, destinado a desempenhar funções de motorista de transportes colectivos;

Ref. B -2 (dois) postos de trabalho na categoria/carreira de Assistente Operacional, destinados a desempenhar funções na Cozinha/Refeitório Municipal.

2 — Local de Trabalho: Concelho de Óbidos.

3 — Caracterização do posto de trabalho: As características gerais da carreira, que resultam do anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27-02 e as que constam da caracterização do posto de trabalho anexo ao mapa de pessoal do Município aprovado em sessão de Assembleia Municipal realizada em 28 de Dezembro de 2010.

Nos termos do Artigo 43.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27-02, a caracterização do posto de trabalho, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que sejam afins ou funcionalmente ligadas:

Ref. A — Funções de motorista de transportes colectivos;

Ref. B — Assegurar a organização e distribuição das tarefas necessárias ao funcionamento quotidiano da preparação, confecção e serviço de refeições; zelar pelo cumprimento das condições de qualidade, higiene e segurança no âmbito da legislação em vigor; diligenciar no sentido da conservação e manutenção dos equipamentos móveis e fixos; elaborar ementas, tendo em conta o número de refeições solicitadas e as eventuais necessidades específicas dos utentes; requisitar produtos e alimentos junto dos fornecedores definidos; assegurar o serviço de refeições no refeitório municipal; garantir a organização e limpeza dos espaços físicos e dos equipamentos móveis e fixos afectos ao serviço municipal de cozinha e refeitório.

4 — Legislação aplicável: Ao presente procedimento são aplicáveis, designadamente, as disposições da Lei n.º 12-A/2008, de 27-02; Lei n.º 59/2008, de 11-09; Portaria n.º 83-A/2009, de 22-01; Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31-07; Lei n.º 58/2008, de 09-09; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03-02 e Decreto-Lei n.º 442/91, de 15-11 na redacção do Decreto-Lei n.º 6/96, de 31-01 (C.P.A.).

5 — Reserva de recrutamento: Para efeitos do estipulado no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio serviço e não ter sido efectuada consulta prévia à entidade centralizadora para constituição de reserva de recrutamento (ECCRC), por ter sido temporariamente dispensada, uma vez que ainda não foi publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

Se em resultado do presente procedimento concursal a lista de ordenação final contiver um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna. Essa reserva de recrutamento é utilizada sempre que, no prazo máximo de 18 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho, sendo o procedimento concursal válido para o preenchimento

dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do disposto no n.º 2 do Artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22-01.

6 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado em conformidade com o estabelecido no n.º 4 do Artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27-02.

7 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal e, por razões de celeridade e economia processual, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do número anterior, podem ser admitidos candidatos que tenham relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou, ainda, sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, que reúnam os requisitos referidos no n.º 12 deste Aviso.

8 — De acordo com o disposto na alínea l), do n.º 3, do Artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22-01, 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 do Município de Óbidos idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

9 — Por razões de natureza financeira e dada a urgência do recrutamento, no caso do número de candidaturas ser superior a 100 aplica-se a utilização faseada dos métodos de selecção, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, a aplicar da seguinte forma:

Num primeiro momento à totalidade dos candidatos, do primeiro método obrigatório;

Do segundo método obrigatório, em cada fase, apenas aos primeiros 10 candidatos aprovados no método anterior.

10 — Remuneração: De acordo com o previsto no Artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27-02, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, aplica-se ainda o disposto no Artigo 26.º da Lei n.º 55-A/2010, de 31-12.

11 — Habilitações literárias: Ref. A e B — Grau 1 — Escolaridade Obrigatória;

Não havendo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou Experiência Profissional.

12 — Requisitos de admissão: de natureza geral e especial, são os seguintes:

12.1 — Requisitos gerais: os constantes do Artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27-02, poderão ser admitidos os indivíduos que até ao termo do prazo de entrega de candidaturas, fixado no presente aviso, satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

Ter 18 anos completos;

Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;

Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

Ter cumprido as Leis de vacinação obrigatória.

12.2 — Requisitos especiais: Ref. A — Carta de condução adequada e Certificado de motorista para transporte colectivo de crianças.

13 — Formalização da candidatura: A candidatura é remetida através de correio registado com aviso de recepção para o endereço: Município de Óbidos, Largo de São Pedro, 2510-086 ÓBIDOS, ou efectuada pessoalmente na mesma morada, no seguinte horário: nos dias úteis, das 08h00 às 16h00. As candidaturas são apresentadas através de formulário de candidatura ao procedimento concursal, de preenchimento obrigatório, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, publicado na 2.ª série do *Diário da República* de 8 de Maio, disponível em [www.cm-obidos.pt](http://www.cm-obidos.pt). Os formulários de candidatura deverão ser acompanhados, até à data limite de apresentação da candidatura, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Fotocópia simples do certificado de habilitações académicas;

b) Fotocópia simples de documento comprovativo da detenção dos requisitos especiais exigidos para as Ref. A;

c) Fotocópia do cartão do cidadão ou bilhete de identidade e NIF;

d) Curriculum vitae, datado e assinado.

14 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3-02, os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, a comprovar em fase posterior, o respectivo grau de incapacidade e deficiência. Nos termos do previsto no n.º 3, Artigo 3.º daquele decreto-lei, o candidato com deficiência tem preferência na admissão, em igualdade de classificação, que prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

15 — Métodos de Selecção: Os métodos de selecção a utilizar são:

a) Prova de Conhecimentos — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Ref. A — A prova será de natureza prática, terá uma duração máxima de 30 minutos e incidirá sobre assuntos inerentes à actividade do posto de trabalho a ocupar, sob a forma de prova de condução e manobra de um veículo pesado de passageiros, devendo o candidato demonstrar:

- i) Conhecimentos gerais de acordo com o conteúdo funcional do cargo, nomeadamente, manuseamento de veículo pesado de passageiros e atenção na condução;
- ii) Conhecimentos na área da segurança rodoviária e do transporte de crianças.

Ref. B — A prova de conhecimentos: terá a duração máxima de 1 hora, será de realização individual, assumirá a forma escrita e será de natureza teórica, versando sobre:

Assuntos inerentes à actividade do posto de trabalho a ocupar (Cozinha/Refeitório);

Legislação: Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro que Aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

A prova será constituída por quatro grupos, com um total de 32 questões, sendo a valoração distribuída da seguinte forma: Grupo I (20 questões de verdadeiro ou falso com a valoração de 0,50 por questão); Grupo II (4 questões de escolha múltipla com a valoração de 0,75 por questão); Grupo III (5 questões de escolha múltipla com a valoração de 0,80 por questão); Grupo IV (3 questões de escolha múltipla com a valoração de 1,00). A classificação da prova será a resultante da soma da classificação atribuída a cada questão.

A classificação da prova será numa escala de 0 a 20 valores.

b) Avaliação Psicológica — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos. O Júri, inapto para tal procedimento, irá recorrer a entidade especializada, nos termos da lei, para a aplicação deste método de selecção. Por cada candidato será elaborada uma ficha individual contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final.

Serão analisadas as seguintes aptidões:

Ref. A — Sentido de Responsabilidade (SR); Dinamismo (D); Organização/ Método (OM); Capacidade de Iniciativa (CI); Facilidade de Adaptação (FA); Resistência ao Stress (RS); Destreza Física (DF); Adequação no Trato Social (ATS).

Ref. B — Sentido de Responsabilidade (SR); Organização/ Método (OM); Rapidez/Eficiência (RE); Espírito de Equipa (EE); Articulação/ Equilíbrio (AE); Gestão de Prioridades (GP); Resistência ao Stress (RS); Facilidade de Adaptação/Aprendizagem (FAA); Adequação no Trato Social (ATS); Destreza Física/Agilidade (DFA).

A avaliação psicológica será valorada da seguinte forma:

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

Na última fase do método para os candidatos que o tenham completado: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores e Insuficiente — 4 valores.

A classificação final da Avaliação Psicológica obedecerá à seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores:

$$\text{Ref. A} — \text{AP} = (\text{SR} + \text{D} + \text{OM} + \text{CI} + \text{FA} + \text{RS} + \text{DF} + \text{ATS}) / 8.$$

$$\text{Ref. B} — \text{AP} = (\text{SR} + \text{OM} + \text{RE} + \text{EE} + \text{AE} + \text{GP} + \text{RS} + \text{FAA} + \text{ATS} + \text{DFA}) / 10.$$

Sendo: AP — Avaliação Psicológica.

c) Entrevista Profissional de Selecção (apenas para Ref. B): 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.

Por cada entrevista será elaborada uma ficha individual contendo: o resumo dos temas a abordar; os parâmetros de avaliação; classificação obtida em cada parâmetro de avaliação, devidamente fundamentada.

Temas a abordar: Cozinha/Refeitório — funcionamento geral; Conteúdos de ementa — cuidados especiais; Confeção de refeições — selecção de ingredientes; Regras de Higiene e Segurança Alimentar — noções básicas.

Parâmetros de Avaliação: 1 — Motivação (M); 2 — Experiência (E); 3 — Conhecimento Geral (CG); 4 — Sensibilidade no Trato (ST); 5 — Assertividade (A).

Classificação: A cada parâmetro de avaliação será atribuído um dos seguintes níveis classificativos: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores; Insuficiente — 4 valores.

A classificação final da Entrevista Profissional de Selecção obedecerá à seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores:

$$\text{EPS} = (\text{M} + \text{E} + \text{CG} + \text{ST} + \text{A}) / 5$$

Em que: EPS — Entrevista Profissional de Selecção.

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento definido neste ponto 15 resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas, com arredondamento até às centésimas,

dos métodos de selecção submetidos. Será expressa na escala de 0 a 20 valores e obedecerá à seguinte fórmula:

$$\text{Ref. A} — \text{CF} = (\text{PC} \times 70\%) + (\text{AP} \times 30\%).$$

$$\text{Ref. B} — \text{CF} = (\text{PC} \times 45\%) + (\text{AP} \times 25\%) + (\text{EPS} \times 30\%).$$

Sendo: CF (Classificação Final); PC (Prova de Conhecimentos); AP (Avaliação Psicológica) e EPS (Entrevista Profissional de Selecção).

Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, em um dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

16 — 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 seu recrutamento são os seguintes:

a) 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, através da apresentação do curriculum, devidamente datado e assinado pelo candidato.

Nesta avaliação serão considerados e ponderados os elementos/documentos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovados ou, e só no caso da Ref. B, declarados sob compromisso de honra, entre os quais: Habilitação Académica ou curso equiparado; Formação Profissional; Experiência Profissional; Avaliação do Desempenho.

I. Habilitação Académica — será ponderada a titularidade do grau académico, ou nível de qualificação certificado por entidades competentes, que será valorada da seguinte forma:

Ref. A — Habilitação Académica legalmente exigida — 10 valores e Habilitação superior à legalmente exigida — 12 valores.

Ref. B — Habilitação Académica legalmente exigida — 10 valores e Habilitação superior à legalmente exigida — 14 valores.

II. Formação Profissional — Serão ponderadas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com a seguinte valoração:

Ref. A — Por cada acção de formação de duração igual ou superior a 5 horas será atribuído 1 ponto, sendo que a contagem inicia-se a partir de 10 valores.

Ref. B — Sem acções de formação — 10 valores; Por cada acção de formação de duração até 7 horas — mais 1 valor; Por cada acção de formação de duração superior a 7 horas — mais 2 valores.

Em caso algum este factor de avaliação poderá exceder 20 valores.

III. Experiência Profissional — Será pontuado o tempo de experiência profissional, dedicado às actividades correspondentes ao desenvolvimento e funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar, com os seguintes critérios:

Ref. A — Até 1 ano — 10 valores; de 1 a 4 anos — 13 valores; de 5 a 10 anos — 16 valores; mais de 10 anos — 20 valores.

Ref. B — Até 1 ano — 10 valores; de 1 a 4 anos — 14 valores; de 5 a 10 anos — 18 valores; mais de 10 anos — 20 valores.

Em caso algum este factor de avaliação poderá exceder 20 valores.

IV. Avaliação do Desempenho — Será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade, idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Nos termos da Lei n.º 10/2004 de 22-03 e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004 de 14-05:

Ref. A — Desempenho insuficiente — 6 valores; Desempenho que necessita de Desenvolvimento — 9 valores; Desempenho Bom — 15 valores; Desempenho Muito Bom — 18 valores; Desempenho Excelente — 20 valores.

Ref. B — Desempenho insuficiente — 8 valores; Desempenho que necessita de Desenvolvimento — 10 valores; Desempenho Bom — 15 valores; Desempenho Muito Bom — 18 valores; Desempenho Excelente — 20 valores.

Nos termos da Lei n.º 66-B/2007, de 28-12:

Ref. A, B — Desempenho Inadequado — 9 valores; Desempenho Adequado — 15 valores; Desempenho Relevante — 19 valores.

A classificação da Avaliação do Desempenho será obtida a partir da média aritmética simples, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Ref. A} — \text{AD} = (\text{Av}3.^{\circ} + \text{Av}2.^{\circ} + \text{Av}1.^{\circ}) / 3.$$

Sendo: AD (Avaliação de Desempenho); Av3.º (Avaliação do último ano); Av2.º (Avaliação do penúltimo ano) e Av1.º (Avaliação do antepenúltimo ano).

Ref. B —  $\text{AD} = (\text{Av}1 + \text{Av}2 + \text{Av}3) / 3$  ou  $\text{AD} = (\text{Av}1 + \text{Av}2) / 2$  ou  $\text{AD} = (\text{Av}1) / 1$ .

Sendo: AD (Avaliação de Desempenho); Av1 (Avaliação do último ano); Av2 (Avaliação do penúltimo ano) e Av3 (Avaliação do antepenúltimo ano).

Ref. A, B — A classificação final da Avaliação Curricular resultará da aplicação da seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores:

$AC = (HA+FP+EP+AD)/4$ . Sendo: AC (Avaliação Curricular); HA (Habitação Académica); FP (Formação Profissional); EP (Experiência Profissional) e AD (Avaliação de Desempenho).

b) Entrevista de Avaliação de Competências: Visa obter, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências exigíveis para o exercício da função. O Júri, inapto para tal procedimento, irá recorrer a entidade especializada, nos termos da lei, para aplicação deste método de selecção. Para o efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que irá traduzir a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos seguintes: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores; Insuficiente — 4 valores. Competências em análise:

Ref. A — Sentido de Responsabilidade (SR); Dinamismo (D); Organização/Método (OM); Capacidade de Iniciativa (CI); Resistência ao Stress (RS); Destreza Física (DF).

Ref. B — Sentido de Responsabilidade (SR); Organização/Método (OM); Rapidez/Eficiência (RE); Espírito de Equipa (EE); Articulação/Equilíbrio (AE); Gestão de Prioridades (GP); Resistência ao Stress (RS); Facilidade de Adaptação/Aprendizagem (FAA); Adequação no Trato Social (ATS); Destreza Física/Agilidade (DFA).

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências será alcançada com a seguinte fórmula, numa escala de 0 a 20 valores:

Ref. A —  $EAC = (SR+D+OM+CI+RS+DF)/6$ .

Ref. B —  $EAC = (SR+OM+RE+EE+AE+GP+RS+FAA+ATS+DFA)/10$

Sendo: EAC — Entrevista de Avaliação de Competências.

c) Entrevista Profissional de Selecção (apenas para Ref. B) — a forma de avaliação, o método, a valoração, os critérios de admissão e exclusão são, em tudo, os mesmos referidos na alínea c), do ponto 15 do presente Aviso, que aqui se aplica integralmente.

A classificação final dos candidatos que completem o procedimento definido neste ponto 16 resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas, com classificação até às centésimas, dos métodos de selecção submetidos. Será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

Ref. A —  $CF = AC \times 60\% + EAC \times 40\%$ .

Ref. B —  $CF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$ .

Sendo: CF (Classificação Final); AC (Avaliação Curricular); EAC (Entrevista de Avaliação de Competências) e EPS (Entrevista Profissional de Selecção).

Os candidatos que obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, em um dos métodos de selecção, consideram-se excluídos do procedimento, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

17 — Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no Artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22-01, salvaguardando o previsto em legislação especial prevalente.

18 — Exclusão e notificação dos candidatos: Os candidatos excluídos do procedimento serão notificados de acordo com o preceituado no Artigo 30.º da Portaria 83-A/2009, de 22-01, para realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

19 — Os candidatos admitidos ao procedimento serão convocados, através de notificação, para a realização dos métodos de selecção com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos previstos no Artigo 32.º e por uma das formas previstas no n.º 3 do Artigo 30.º, todos da Portaria 83-A/2009, de 22-01.

20 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações da Câmara Municipal, antes referidas, sendo, também, disponibilizada na sua página electrónica em [www.cm-obidos.pt](http://www.cm-obidos.pt).

21 — Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2008, de 22-01, as actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação da cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

22 — O recrutamento efectua-se pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos candidatos com relação jurídica de emprego público e só depois dos restantes candidatos.

23 — O Júri terá a seguinte composição:

Ref. A — Presidente — Mário de Sousa Capinha, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Óbidos. Vogais efectivos — Luís Filipe do Carmo Almeida, Técnico Superior da Câmara Municipal de Óbidos (que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos) e

Carlos Alberto de Carvalho Afonso, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Óbidos. Vogais suplentes — Nuno Alexandre de Sousa Machado e Carla Marina Reis Rodrigues Gil, ambos Técnicos Superiores da Câmara Municipal de Óbidos.

Ref. B — Presidente — João Pedro Lourenço Fialho de Almeida, Médico Veterinário. Vogais efectivos — Ana Paula Ferreira Ribeiro, técnica superior da Câmara Municipal de Óbidos (que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos) e Maria Eugénia Filipe Henriques, Assistente Operacional da Câmara Municipal de Óbidos. Vogais suplentes — Lara Maria da Silva Dias e Catarina Maria Anselmo Ferreira, ambas Técnicas Superiores da Câmara Municipal de Óbidos.

24 — “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”.

25 — Nos termos do disposto no n.º 1 do Artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22-01, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Câmara Municipal de Óbidos e, no prazo máximo de 3 dias úteis contados da mesma data, extracto deste Aviso num jornal de expansão nacional.

28 de Março de 2011. — O Vereador por delegação de competências, conforme despacho do Presidente da Câmara de 26 de Outubro de 2009, *Ricardo José Pedras Rodrigues Ribeiro*.

304523026

## MUNICÍPIO DE ODEMIRA

### Aviso n.º 10173/2011

#### Contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado (conclusão sem sucesso do período experimental)

Em cumprimento do disposto na alínea b), n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e de acordo com o despacho do Vice-presidente datado de 10/02/2011, torna-se pública, a conclusão sem sucesso do período experimental, do trabalhador — Pedro Daniel Sacramento Quintas, na sequência do procedimento concursal de recrutamento para um posto de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional — Operador de Estações Elevatórias por tempo determinado.

29 de Março de 2011. — O Vereador em Regime de Permanência, despacho de delegação de competências n.º 679/2011 P, de 11/02, *Ricardo Filipe Marreiros Cardoso*.

304543609

### Aviso n.º 10174/2011

#### Recurso à Reserva de Recrutamento do Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, conforme mapa de pessoal, (outorga do contrato)

Para os devidos efeitos e em cumprimento no disposto no artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, na sequência do Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em Funções Públicas por Tempo Determinado, aberto por aviso publicado do *Diário da República*, 2.ª série, n.º 44, de 4 de Março de 2010, determinei o recurso à reserva de recrutamento do referido procedimento e a celebração de contrato de trabalho em Funções Públicas por tempo Determinado, com efeitos a partir de 16 de Março de 2011, com a candidata abaixo indicada:

Cláudia Maria da Silva Serrão, inserida na carreira e categoria de Assistente Operacional, posicionados na Posição 1.ª, Nível 1, da Tabela Remuneratória Única a que corresponde a remuneração mensal de 485 €.

Esta trabalhadora ficam sujeitos ao período experimental de acordo com o previsto nos n.º 2 e 3 do artigo 73.º do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

29 de Março de 2011. — O Vereador em Regime de Permanência, despacho de delegação de competências n.º 679/2011 P, de 11/02, *Ricardo Filipe Marreiros Cardoso*.

304543503