

De 1988 a 2011, exerceu a profissão de arquiteta como profissional liberal, tendo elaborado e acompanhado diversos projetos de arquitetura;

De 01 de junho de 1998 a 9 de setembro de 2003, exerceu funções de técnica superior na Associação de Municípios do Douro Superior, área de arquitetura, tendo desenvolvido e acompanhado diversos trabalhos;

De 9 de setembro de 2003 a 2018, técnica superior da Câmara Municipal de Vila Nova de Foz Côa, na área de arquitetura, tendo desenvolvido e acompanhado diversos trabalhos.

Frequentou diversas formações nas áreas da Arquitetura, Planeamento e Urbanismo.

Informação de cabimento

A despesa com o nomeado resultante do referido procedimento concursal tem cabimento no orçamental no ano económico em curso na dotação com a classificação 02/01.01.04.01; GOP's: 2018/2_2 e Compromisso 19.607.

30 de agosto de 2018. — O Presidente da Câmara, *Paulo José Gomes Langrouva*.

311699141

Despacho n.º 9758/2018

Nomeação em comissão de serviço, no cargo de Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural

Através do aviso n.º 7092/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 100 de 24 de maio, e nos termos do publicado na BEP sob o código de oferta de emprego OE201805/1267, de 25 de maio de 2018, publicitou-se o procedimento concursal com vista ao provimento do cargo de direção intermédia de 2.º grau, da Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural desta Câmara Municipal.

Concluído o respetivo procedimento concursal e de acordo com a proposta fundamentada do júri, nos termos dos n.ºs 9 e 10 do artigo 21.º, da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na atual redação, nomeadamente a conferida pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, aplicada à Administração Local pela Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto, designo, em comissão de serviço, pelo período de três anos, renováveis por iguais períodos, para provimento do referido lugar, o Licenciado Nuno Alexandre Remísio Rodrigues Saldanha, da carreira técnica superior do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Torre de Moncorvo, no cargo de Chefe de Divisão Administrativa, Financeira e Sociocultural.

O nomeado possui competência técnica e aptidão para o exercício do cargo e para prosseguir as atribuições e objetivos do serviço, correspondendo ao perfil exigido no procedimento concursal.

A nomeação produz efeitos a 1 de outubro de 2018 e a sua remuneração será a prevista na lei em vigor, sendo-lhe ainda abonadas despesas de representação nos termos legais conforme o disposto no art. 24.º n.º 1 e 2 da Lei n.º 49/2012, de 29 de agosto e nos termos do n.º 2 do art. 10.º do Regulamento da Organização dos Serviços Municipais.

Síntese Curricular

Nuno Alexandre Remísio Rodrigues Saldanha
Licenciatura em Direito (pré-Bolonha);
Pós-Graduação em Ciências Jurídico Políticas;
Pós-Graduação em Contratação Pública;
Pós-Graduação em Direito de Ordenamento, do Urbanismo e do Ambiente;
Pós-Graduação em Direito do Emprego Público;
Curso de Especialização em Procedimentos de Contratação Pública, Curso de Especialização em Avaliação de propostas e Curso de Especialização em Contratos Administrativos;
Júri de procedimentos concursais de recrutamento de pessoal;
Frequentou diversas formações nas áreas do direito, administrativa, financeira e outras
Desde 3 de setembro de 2010 é técnico superior jurista do município de Torre de Moncorvo;
De 5 de junho a 3 de novembro de 2015, Chefe de Divisão de Obras, Planeamento, Ambiente e Urbanismo, no município de Figueira de Castelo Rodrigo;
Desde 5 de fevereiro de 2016 à atualidade, Chefe de Gabinete de Apoio à Presidência da Câmara Municipal de Figueira de Castelo Rodrigo;

Informação de Cabimento

A despesa com o nomeado resultante do referido procedimento concursal tem cabimento no orçamental no ano económico em curso na dotação com a classificação 02/01.01.04.01; GOP's: 2018/2_2 e Compromisso 19.607.

30 de agosto de 2018. — O Presidente da Câmara, *Paulo José Gomes Langrouva*.

311699109

MUNICÍPIO DE ODIVELAS

Aviso n.º 14953/2018

1 — Identificação do Procedimento: Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º, e artigo 33.º e seguintes, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (doravante LTFP), na sua atual redação, do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de setembro, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de Odivelas, na sua 13.ª reunião ordinária, realizada no passado dia 27 de junho, 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 dois postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, com formação na área de Engenharia Civil, por tempo indeterminado, para a Divisão de Infraestruturas e Espaços Urbanos.

2 — Nos termos do previsto no artigo 4.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se não existirem reservas de recrutamento constituídas na Câmara Municipal de Odivelas para os postos de trabalho em causa e, a Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), em 19 de junho de 2018, declarou a inexistência em reserva de recrutamento, de qualquer candidato com o perfil adequado, dado ainda não ter decorrido qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

2.1 — Na sequência do Despacho n.º 2556/2014 — SEAP, as autarquias não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA) prevista na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.

3 — 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.

4 — N.º de Postos de Trabalho a Ocupar: O Procedimento Concursal é válido para os postos de trabalho supra referenciados, previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Odivelas, publicitado na Internet na página www.cm-odivelas.pt, e constituem reserva de recrutamento nos termos do n.º 1 do artigo 40.º da Portaria citada.

5 — Modalidade do Vínculo de Emprego Público a Constituir:

Contrato de Trabalho em Funções Públicas, Por Tempo Indeterminado.

6 — Âmbito do recrutamento:

Em cumprimento do disposto nos n.ºs 3 e 4, do artigo 30.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, podem concorrer candidatos com e sem vínculo de emprego público.

Indicação de quem não pode ser candidato: 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 da Câmara Municipal de Odivelas idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicitam os presentes procedimentos.

7 — Local onde as funções vão ser exercidas:

Área do Município de Odivelas.

8 — Caracterização dos Postos de Trabalho

Na área e com o conteúdo funcional descrito no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Odivelas:

Área:

Exercício das atividades de gestão, planificação, execução e controle das obras municipais relativas a infraestruturas, espaços urbanos, iluminação pública e gestão do mobiliário urbano; elaboração e implementação de estudos e projetos com vista a melhorar a mobilidade sustentável no Concelho e as acessibilidades intra e inter concelhias, bem como a conceção, implementação, manutenção e conservação da sinalização horizontal, vertical e semafórica — Divisão de Infraestruturas e Espaços Urbanos.

Conteúdo Funcional:

Exercício do conteúdo funcional inerente à categoria de Técnico Superior (n.º 2, artigo 88.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — anexo, na sua redação atual;

Complementado com o seguinte conteúdo funcional, conforme descrito no Mapa de Pessoal:

Efetuar o lançamento e proceder à fiscalização de empreitadas; Gerir contratos de fornecimento de Mobiliário Urbano (MU) — Abrigos e Sinalização Direcional; Monitorizar e planear a rede de transportes coletivos; Elaborar e ou colaborar em pareceres, planos e estudos diversos

no âmbito do Setor; Participar nas vistorias de receções provisórias e definitivas de obras de Urbanização; Efetuar o estudo, implementação, manutenção e conservação da sinalização semafórica e painéis dinâmicos; Assegurar a execução de obras de forma a criar condições de circulação e utilização dos transportes públicos; Proceder à monitorização e análise de dados, levantamento da sinistralidade de acordo com os critérios da Entidade Nacional de Sinistralidade Rodoviária; Assegurar o Plano Municipal de Segurança Rodoviária; Assegurar o planeamento, a programação e a coordenação de iniciativas e empreendimentos, municipais ou em parceria, de caráter imperativo ou estratégico para o desenvolvimento concelhio no domínio das acessibilidades.

9 — Requisitos:

Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos de admissão e requisitos especiais até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão.

9.1 — Nível Habilitacional Mínimo Exigido para os presentes procedimentos concursais:

A titularidade da Licenciatura na Área de Engenharia Civil (não havendo a possibilidade de substituição do nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional).

9.2 — Requisitos Especiais:

Título Profissional válido para o exercício da profissão de Engenheiro Civil, nomeadamente a inscrição na respetiva Ordem Profissional.

9.3 — Requisitos de Admissão: Só serão admitidos ao Procedimento Concursal os candidatos que tenham:

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

10 — Posicionamento remuneratório:

De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º, da LFTP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, com os limites e condicionalismos impostos pelo n.º 1, do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, por força da aplicação do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017 de 29 de dezembro, Lei de Orçamento de Estado para 2018.

10.1 — Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e do n.º 2 do artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014 de 31 de dezembro por força da aplicação do n.º 1 do artigo 20.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, Lei de Orçamento de Estado para 2018, os candidatos informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupa e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferir.

10.2 — De acordo com o disposto na subalínea ii) da alínea d) do n.º 3, do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, a posição remuneratória de referência é a 2.ª posição remuneratória/nível remuneratório 15, da carreira geral de técnico superior, a que corresponde o valor de 1.201,48€ (mil duzentos e um euros e quarenta e oito centimos).

11 — Ordem de Recrutamento:

11.1 — A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes.

11.2 — O recrutamento dos candidatos que integram a lista unitária de ordenação final homologada, inicia-se em primeiro, e pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação, e, esgotados estes, dos restantes candidatos observando assim as prioridades, nos termos da alínea d) do n.º 1, do artigo 37.º, da LFTP, e artigo 37.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro.

Conforme o disposto no n.º 4, do artigo 30.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, em caso de impossibilidade de ocupação de postos de trabalho por candidatos aprovados com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, recorre-se ao recrutamento dos candidatos aprovados com vínculo de emprego público a termo resolutivo ou sem vínculo.

12 — Prazo, Forma e Local de Apresentação da Candidatura:

As candidaturas deverão ser formalizadas mediante formulário de candidatura obrigatório, de acordo com o disposto no artigo 51.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de abril, da DGAEP (Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, disponível na página eletrónica www.cm-odivelas.pt ou no Departamento

Jurídico, de Gestão Financeira e Patrimonial — Divisão de Recursos Humanos e Formação, — Secção de Recrutamento e Seleção, sita na Av. D. Dinis, n.º 96-C, em Odivelas, podendo ser entregues pessoalmente nesta morada, das 09h30 às 12h00 e das 14h30 às 17h00, ou remetido pelo correio, com aviso de receção, até ao 10.º dia útil a contar da data da publicitação deste anúncio, para Câmara Municipal de Odivelas, Av. Amália Rodrigues, Lote 7 — Piso 0 — Urbanização da Ribeirada, 2675-432 Odivelas.

12.1 — Documentos Exigidos na Apresentação da Candidatura: O formulário de candidatura ao procedimento concursal, de preenchimento obrigatório, deverá ser acompanhado dos seguintes documentos:

- a) Declaração de autorização para recolha e tratamento de dados (disponível para impressão na página eletrónica <http://www.cm-odivelas.pt/index.php/recursos-humanos#formularios>);
- b) *Curriculum Vitae* atualizado, dele devendo constar os seguintes elementos: nome, morada, contactos, incluindo endereço de correio eletrónico, número de bilhete de identidade ou cartão de cidadão, habilitações literárias, funções que exerce bem como as que exerceu, quando exista experiência profissional, indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, com indicação da entidade promotora, data de frequência e duração (em horas);
- c) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
- d) Comprovativos da formação profissional;
- e) Declaração emitida pelo serviço de origem da qual conste a modalidade do vínculo de emprego público que detém, a antiguidade na carreira/categoria, e no exercício de funções públicas, a avaliação de desempenho obtida nos últimos três períodos de avaliação, a posição remuneratória que detém e a atividade que executa;
- f) Fotocópia da Cédula Profissional válida.

Não são admitidas candidaturas enviadas por correio eletrónico.

12.2 — A não apresentação do formulário de candidatura, bem como dos documentos referidos nas alíneas b), c), e) e f), determina a exclusão do procedimento.

12.3 — Aos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Odivelas não é exigida a apresentação de fotocópia do certificado de habilitações literárias, dos comprovativos da formação profissional ou comprovativos de outros factos indicados no curriculum, desde que tais documentos se encontrem arquivados no respetivo processo individual e os candidatos expressamente refirmem que os mesmos se encontram arquivados naquele processo, nem da declaração referida na alínea e) do ponto 12.1 do presente aviso, que será officiosamente entregue ao júri pela Divisão de Recursos Humanos e Formação/Setor de Gestão de Pessoal.

13 — Composição e Identificação do Júri: O Júri do Procedimento Concursal terá a seguinte composição:

Presidente: Eng. José Manuel Cabral Mateus da Fonseca, Chefe da Divisão de Infraestruturas e Espaços Urbanos.

Vogais Efetivos:

Eng. Paulo Miguel Cabeçadas Ataíde Ferreira Coutinho, Técnico Superior, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;
Dr.ª Ana Cecília Batista Franco Cordeiro, Técnica Superior.

Vogais Suplentes:

Eng. Vitorino de Jesus Ferreira Rodrigues, Técnico Superior;
Dr.ª Piedade da Conceição Gageiro Lopes, Técnica Superior.

14 — Métodos de Seleção:

Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são os previstos nas alíneas a) e b) dos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º, da LFTP, conjugado com os artigos 6.º e 7.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de fevereiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no que diz respeito aos métodos de seleção complementares.

14.1 — Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

Não se encontrem a cumprir ou a executar a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, não tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

a) Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função, de modo a avaliar a capacidade de aplicação dos conhecimentos a situações concretas

e à resolução de problemas, no âmbito da atividade desenvolvida no posto de trabalho a ocupar:

A Prova de Conhecimentos, com caráter eliminatório, terá a forma escrita e de natureza teórica, com a duração de uma hora, versando sobre a aplicabilidade da legislação referente a:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
Código do Procedimento Administrativo;
Código dos Contratos Públicos;
Regime Jurídico das Acessibilidades;
Condições de Segurança e de Saúde no Trabalho em Estaleiros Temporários ou Móveis;
Código da Estrada;
Regulamento de Sinalização e Trânsito.

Legislação (cuja consulta é permitida):

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01, aprova o Código dos Contratos Públicos (CCP), que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo, com as alterações introduzidas por: Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 02/10; Decreto-Lei n.º 149/2012, de 12/07; Lei n.º 64-B/2011, de 30/12; Decreto-Lei n.º 131/2010, de 14/12; Lei n.º 3/2010, de 27/04; Decreto-Lei n.º 278/2009, de 02/10; Decreto-Lei n.º 223/2009, de 11/09; Lei n.º 59/2008, de 11/09; Retificação n.º 18-A/2008, de 28/03;

Decreto-Lei n.º 163/2006, de 8 de agosto, Aprova o regime da acessibilidade aos edifícios e estabelecimentos que recebem público, via pública e edifícios habitacionais;

Decreto-Lei n.º 273/2003 de 20/10, que procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho, mantendo as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho;

Decreto-Lei n.º 114/94, de 03 de maio que aprova o Código da Estrada com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 40/2016, de 29/07;

Decreto Regulamentar n.º 22-A/98, de 1 de outubro, alterado pelo artigo 1.º do Decreto Regulamentar n.º 41/2002, de 20 de agosto e aditado pelo artigo único do Decreto Regulamentar n.º 13/2003, de 26 de junho, aprova em anexo o Regulamento de Sinalização do Trânsito.

b) Avaliação Psicológica

A Avaliação Psicológica visa estabelecer, através da aplicação de técnicas de natureza psicológica, um prognóstico de adaptação do candidato às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

Este método irá comportar uma fase, sendo que:

Nesta fase serão aplicados testes para avaliação dos seguintes aspetos: Aptidões e Personalidade. Esta fase será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

14.2 — Os métodos de seleção a aplicar aos candidatos que:

Tenham vínculo de emprego público previamente constituído e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Se encontrem em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

Serão os seguintes:

a) Avaliação Curricular

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Sendo, para tanto, considerados e ponderados os seguintes elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar:

Habilitação académica, ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa aos últimos três períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

b) Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, por forma a permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

14.2.1 — Os candidatos referidos no ponto 14.2, podem afastar, mediante declaração escrita no formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelos métodos previstos no 14.1.

14.3 — A todos os candidatos será aplicado, como método de seleção complementar, a Entrevista Profissional de Seleção;

A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

15 — Tendo em conta a celeridade requerida pela urgência destes recrutamentos, os aludidos métodos de seleção poderão ser utilizados de forma faseada, conforme o disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril. Assim, o método de seleção prova de conhecimentos ou avaliação curricular será aplicado a todos os candidatos, sendo a aplicação do segundo método, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de competências e do método seguinte, Entrevista Profissional de Seleção, apenas aplicados aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, podendo ser faseados nos termos da Portaria.

16 — Critérios de apreciação, ponderação e eliminação: Cada um dos métodos de avaliação será avaliado, respetivamente, de 0 a 20 valores. A ponderação, para valoração final, da Prova de Conhecimentos e da Avaliação Curricular será de 40 %, da Entrevista de Avaliação de Competências e da Avaliação Psicológica será de 30 % e da Entrevista Profissional de Seleção será de 30 %. A valoração final dos métodos de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Os parâmetros de avaliação e critérios de apreciação e ponderação constam da Ata n.º 1 do presente procedimentos concursal.

17 — Conforme o disposto nos n.ºs 12 e 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na redação dada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltem à sua aplicação ou tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte.

18 — Publicitação da Lista Unitária de Ordenação Final dos Candidatos: A lista unitária de ordenação final dos candidatos é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada nas instalações da Divisão de Recursos Humanos e Formação da Câmara Municipal de Odivelas sita na morada referida no ponto 12 e disponibilizada na página www.cm-odivelas.pt

19 — Quotas de Emprego:

Nos termos do previsto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

20 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, o Município de Odivelas, enquanto Entidade Empregadora Pública, promove ativamente 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.

2 de agosto de 2018. — O Presidente da Câmara Municipal, *Hugo Martins*.

311667381

MUNICÍPIO DE OVAR

Aviso n.º 14954/2018

Exoneração de membro do Gabinete de Apoio à Vereação

No uso de poderes que me são conferidos, ao abrigo do disposto nos artigos 42.º, 2, c) e 3 e 43.º, 4 da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro,