regras de segurança do trabalho (C) e qualidade e rapidez de execução da tarefa (D).

Bibliografia: Regulamento de Cemitérios Municipais de Oliveira do Bairro, durante a realização da prova de conhecimentos não pode ser consultado a bibliografia. A bibliografia anteriormente referida será disponibilizada no site da Câmara Municipal de Oliveira do Bairro em www.cm-olb.pt.

b) Avaliação Psicológica (AP): 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 do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais.

12.3 — Proc. n.º 2/2016 — Aos candidatos detentores de vinculo de emprego publico que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados, por escrito, os métodos de seleção a aplicar são seguintes: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

a) Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas, que se encontrem devidamente comprovadas.

b) Entrevista de avaliação de competências (EAC): visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, permitindo uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais.

c) Entrevista Profissional de Seleção (EPS): destina-se a avaliar, de forma objetiva, a experiência profissional, os aspetos comportamentais no relacionamento interpessoal e a capacidade de compreensão e comunicação dos seus conhecimentos, de modo a implementá-los em situações reais.

12.4 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011 de 6 de abril, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar e o sistema de valoração final dos métodos, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

13 — A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a respetiva classificação final (CF) resultará da aplicação das seguintes fórmulas:

Proc. n.º 1/2016 — CF = (70 % × AC) +(30 % × EPS)

Proc. n.º 2/2016 — CF = (45 % × PC) + (25 % × AP) + (30 % × EPS) ou (45 % × AC) + (25 % × EAC) + (30 % × EPS)

14 — Conforme despacho do Presidente da Câmara, datado de 22 de janeiro, o primeiro método de seleção será aplicado à totalidade dos candidatos, podendo o método seguinte ser aplicado a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, em número a determinar pelo respetivo júri e a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico funcional, até satisfação das necessidades.

15 — Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, considerando-se excluído do procedimento o candidato que não compareça, ou tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, de acordo com o disposto no n.º 12, do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 2 de janeiro, na sua redação atual, não lhe sendo aplicável o método seguinte.

16 — Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 35.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.

17 — Composição do júri:

Proc. 1/2016 — Presidente: Andreia Cristina Oliveira Pereira, Chefe de Divisão, 1.º Vogal Efetivo: Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior, 2.º Vogal Efetivo: Jhony Ferreira Martins, Técnico de Informática.

Vogais suplentes: Maria Isabel Madeira Lima, Especialista de Informática e Fátima Rosário Jacinto Vieira Carvalho, Técnica Superior.

Proc. 2/2016 — Presidente: Paulo José Matias de Araújo, Chefe de Divisão, 1.º Vogal Efetivo: Joana Raquel Ferreira Vidal Pires, Técnica Superior, 2.º Vogal Efetivo: Sandra Carla dos Santos Costa, Técnica Superior.

Vogais suplentes: Fátima Rosário Jacinto Vieira Carvalho e Teresa Maria Figueiredo Lopes Costa, Técnicas Superiores.

18 — Nas faltas e impedimentos do Presidente do Júri, será o mesmo substituído pelo 1.º Vogal Efetivo.

19 — Exclusão e notificação de candidatos:

a) De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*) c) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

b) Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação com indicação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*), *c*) ou *d*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

20 — As listas unitárias de ordenação final dos candidatos, após homologação, serão publicadas na 2.ª série do *Diário da República,* afixada nos Paços do Município de Oliveira do Bairro e divulgada na página eletrónica do Município (www.cm-olb.pt).

21 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, 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".

22 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão a concurso, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, sendo dispensada dessa forma a apresentação imediata de documento comprovativo. Devem ainda mencionar no próprio requerimento, todos os elementos necessários ao cumprimento do disposto no artigo 7.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

23 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 3, do artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, cujo grau de incapacidade for igual ou superior a 60 %, têm preferência em igualdade de classificação.

24 — Nos termos do disposto no 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, o presente aviso deverá ser publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) até ao 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página eletrónica do Município, a partir da data da publicação no *Diário da República,* e por extrato em jornal de expansão nacional e regional, no prazo máximo de três dias úteis contado da mesma data.

3 de junho de 2016. — O Presidente da Câmara, *Mário João Ferreira da Silva Oliveira*.

309640575

MUNICÍPIO DE PALMELA

Aviso n.º 7748/2016

Consolidação de mobilidade interna na categoria

Em cumprimento do disposto no n.º 1 do artigo 4.º da parte preambular da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por despacho datado de 13 de abril de 2016 da Senhora Vereadora Adília Candeias, no exercício de competência delegada na área de recursos humanos, por Despacho n.º 16/2016 de 06 de abril, nos termos dos n.os 3 a 5 do artigo 99.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, e após acordo prévio entre as partes interessadas, foi consolidada definitivamente a mobilidade interna na categoria da Técnica Superior Gizela Margarete Gomes Mota, ficando vinculada com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Palmela, com efeitos a partir de 01 de maio de 2016.

A trabalhadora mantém o posicionamento remuneratório anteriormente detido (posição remuneratória intermédia 3-4 e nível remuneratório intermédio 19-23 da carreira e categoria de Técnico Superior).

6 de maio de 2016. — A Chefe de Divisão de Recursos Humanos, *Joana Isabel Monteiro* (no uso da competência subdelegada pelo Despacho n.º 32/2016, de 8 de abril).

309564913