Artigo 11.º

Fiscalização

Técnicos da Câmara Municipal fiscalizarão as obras e os apoios concedidos serão disponibilizados à medida do bom andamento das mesmas em função do prazo de execução.

Artigo 12.º

Organização do Processo

A Câmara Municipal de São Roque do Pico organizará processos individuais compostos pelos seguintes elementos:

a) Requerimento de Candidatura e demais documentos apresentados pelos requerentes;
b) Planta de Localização;
c) Fotografia do Imóvel;
d) Memória descritiva das obras a realizar e respectiva listagem.

Artigo 13.º

Execução da Obra

As obras deverão iniciar-se no prazo de 3 meses a contar da data da recepção da notificação da atribuição do subsídio e estarem concluídas no prazo máximo de 12 meses a contar da mesma data, salvo em casos excepcionais devidamente justificados e aceites pela Câmara Municipal.

Artigo 14.º

Incumprimento

O incumprimento do previsto no presente regulamento implica o reembolso à Câmara Municipal de São Roque do montante do apoio concedido, acrescido dos juros legais a que houver lugar desde a data da verificação do incumprimento, e a impossibilidade de o beneficiário se candidatar a qualquer outro apoio à habitação.

Artigo 15.º

Dúvidas e Omissões

Compete à Câmara Municipal resolver, mediante deliberação, todas as dúvidas e omissões.

Artigo 16.º

Entrada em Vigor

O presente regulamento entra em vigor 15 dias após a data da sua publicação e revoga o Regulamento de Apoio à Criação de Condições de Habitabilidade para Famílias Desfavorecidas do Concelho de São Roque do Pico, publicado no apêndice n.º 145 da 2.ª Série do *Diário da República,* n.º 266, de 18 de Novembro de 2002.

301798155

CÂMARA MUNICIPAL DE SETÚBAL

Aviso n.º 10074/2009

Alterações às especificações do alvará de loteamento n.º 27/98

Abertura de discussão pública

André Martins, vereador da Câmara Municipal de Setúbal, faz público que, no uso de competência delegada pela presidente da Câmara, de acordo com o artigo 27.º do Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de Dezembro, com a actual redacção dada pela Lei n.º 60/2007, de 4 de Setembro, é aberto um período de discussão pública sobre a proposta de alterações às especificações do alvará de loteamento n.º 27/98 (processo n.º 4.9. 764/97), que titula a licença de loteamento do prédio urbano situado em Herdade das Praias, freguesia do Sado, deste concelho, requeridas por SAPEC Parques Industriais, S. A.

As alterações consistem:

a) No aumento da área do lote 7, de 600 m^2 para 10 500 m^2;
b) No aumento da área de arruamentos verificada por levantamento georreferenciado;
c) Na alteração da geometria dos lotes 46 e 50, mantendo ambos a área inicial;
d) Nos lotes 15, 42, 46 e 50 são propostas áreas de servidões destinadas às infra-estruturas, onde já se encontram equipamentos;
e) Polígonos máximos de implantação;
f) Supressão do lote 51, indicado no anterior pedido de alterações às especificações ao alvará de loteamento (requerimento n.º 6204/06);
g) Alteração do uso dos lotes 48, 49 e 50.

Na planta de síntese aprovada, estes lotes destinam-se a equipamentos. É agora proposto para estes três lotes o uso industrial.

O período de discussão inicia-se no 8.º dia útil após a publicação deste aviso no *Diário da República* e decorrerá nos 15 dias úteis subsequentes.

A proposta para consulta estará patente na Divisão Técnico-Administrativa do Departamento de Urbanismo desta Câmara, na Rua de Acácio Barradas, 27, Edifício Sado, rés-do-chão, em Setúbal.

Todos os interessados poderão apresentar, dentro do prazo antes referido, as suas reclamações, observações ou sugestões.

12 de Maio de 2009. — O Vereador, com competência delegada na área do urbanismo, *André Martins.*

301795288

CÂMARA MUNICIPAL DE SINTRA

Aviso n.º 10075/2009

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público que, por despacho do Ex.mo. Senhor Presidente da Câmara, de 22/04/2009, no uso da competência conferida pela alínea a) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, se encontra aberto procedimento concursal comum destinado ao recrutamento para ocupação de quatro postos de trabalho, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, conforme mapa de pessoal desta Câmara Municipal, aprovado em sessão da Assembleia Municipal de 27/11/2008, sob proposta aprovada em Reunião de Câmara de 12/11/2008:

Ref.ª: 7/2009
Carreira — Assistente Operacional
Categoria — Assistente Operacional

2 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, foi efectuada consulta prévia à DGAEP, tendo a CMS sido informada, através do ofício n.º 165/DRSP/2.0/2009, de 17 de Março, que esta consulta se encontra temporariamente dispensada.

3 — Local de trabalho — área do Município de Sintra.

4 — Atribuição/Competência/Actividade a cumprir ou executar — Desempenho da actividade de Guarda-freio do Eléctrico de Sintra, a quem compete, com base nas instruções de serviço e dentro das regras de condução e de segurança do material e passageiros, a execução de tarefas de: condução de veículos de tracção eléctrica segundo os horários e percursos pré estabelecidos e observando as normas de segurança e comodidade de passageiros; venda de bilhetes, sendo responsável por passageiros que forem encontrados sem esse título; proceder ao registo diário, em documento próprio, do montante das receitas cobradas; proceder à lavagem e limpeza interior e exterior do eléctrico; assegurar o bom funcionamento do veículo junto do sector de transportes; tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; ajudar na conservação e limpeza de agulhas, da via férrea e das demais infra-estruturas, desde que não exista ocupação a tempo inteiro na condução de eléctricos;

5 — Requisitos de admissão:

Os requisitos de admissão previstos no artigo 8.º da LVCR, que são os seguintes:

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) Ter 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 o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

6 — Por despacho de 22/04/2009 do Presidente da Câmara, e em cumprimento das alíneas g) e q) do n.º 3 do artigo 19.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, e dos n.os 6 e 7 do artigo 6.º e n.º 2 do artigo 3.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, foi decidido que:

Na impossibilidade de preenchimento de todos ou de alguns postos de trabalho de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou indivíduos sem relação jurídica de emprego previamente constituída, nos termos do n.º 6 do artigo 6.º da LVCR;

Os candidatos aprovados no primeiro método de selecção, serão convocados para aplicação dos métodos seguintes, por tranches sucessivas de 20 candidatos, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — Âmbito do recrutamento:

7.1 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da LVCR, podendo candidatar-se ao procedimento, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR:

Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou actividade, do órgão ou serviço em causa;

Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou actividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de mobilidade especial;

Trabalhadores integrados em outras carreiras;

7.2 — Na impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho, pelos trabalhadores identificados no ponto anterior, e conforme despacho do Presidente da Câmara de 22/04/2009, poderão ser recrutados trabalhadores que exerçam os respectivos cargos em comissão de serviço ou com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e indivíduos sem relação jurídica de emprego público.

7.3 — 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 Autarquia, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.

8 — Nível habilitacional exigido — Escolaridade obrigatória, em função da idade detida.

9 — Formalização das candidaturas — A candidatura deve ser formalizada em suporte de papel, através do preenchimento de formulário tipo, de utilização obrigatória, podendo ser entregue pessoalmente ou remetida pelo correio, com aviso de recepção, para o Departamento de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, sito na Rua Dr. Alfredo Costa, n.º 7, 27104-524 Sintra, até à data limite para formalização da candidatura.

9.1 — Documentos a apresentar:

a) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções.

b) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso (fotocópia do documento de identificação, atestado comprovativo da posse da robustez física e do perfil psíquico exigidos para o exercício de funções públicas emitido por médico no exercício da sua profissão, certificado de registo criminal e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

c) Certificado ou documento comprovativo das habilitações literárias;

Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem proceder à apresentação de Curriculum Vitae detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios praticados e trabalhos efectuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais actividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação),

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 descrita no ponto 3., deverão apresentar o comprovativo da aprovação na avaliação psicológica e no exame médico, nos termos e de acordo com as exigências do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, com uma validade mínima de seis meses, na data de encerramento das candidaturas;

Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

9.2 — Aos candidatos que exerçam funções nesta Autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a) a c) do ponto anterior, bem como os documentos comprovativos dos factos indicados no Curriculum, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

9.3 — A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no presente aviso de abertura determina a exclusão do procedimento concursal.

9.4 — A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

10 — Métodos de selecção a aplicar:

10.1 — Métodos de selecção:

a) Prova Oral de Conhecimentos Específicos, de carácter teórico, de realização individual, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 45 % na valoração final, sendo adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

b) Avaliação Psicológica, a realizar nos termos e de acordo com as exigências do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, com uma ponderação de 25 % na valoração final, sendo valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

c) Exame médico, a realizar nos termos e de acordo com as exigências do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, sendo valorado apenas através das menções classificativas de Apto e Não apto, não sendo objecto de ponderação na classificação final.

d) Entrevista Profissional de Selecção, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

Aos 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 descrita no ponto 4., e desde que comprovem ter válidas a aprovação na avaliação psicológica e no exame médico, nos termos e de acordo com as exigências do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, os métodos de selecção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes, excepto quando afastados por escrito:

e) Avaliação Curricular, com uma ponderação de 40 % na valoração final, 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, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A 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 actividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

f) Entrevista de avaliação de competências, com uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

g) Entrevista Profissional de Selecção, com a duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30 % na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, visando avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

10.2 — Valoração dos métodos de selecção

Cada um dos métodos de selecção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem constante na publicitação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases (ou uma

menção classificativa de Não apto, no caso do Exame Médico referido na alínea c) do ponto anterior), não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

10.3 — Utilização faseada dos métodos de selecção

Nos termos do despacho referido no ponto 6. do presente aviso, e atendendo à urgência do procedimento, a aplicação dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de selecção;

b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes, quando existam, aos restantes candidatos, que se consideram excluídos quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

10.4 — A ordenação final dos candidatos é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção.

10.5 — Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção a aplicar, bem como a grelha classificativa e o sistema de valoração final, constam da acta de reunião do júri do procedimento concursal, a qual será facultada aos candidatos, sempre que solicitada.

10.6 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para candidatos que apresentem deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %.

11 — Composição e Identificação do Júri:

Presidente — Chefe da Divisão de Património Imóvel, Dr.ª Maria Fernanda Abreu Lobo Ferreira Espírito Santo;

Vogais efectivos — Assistente Técnico (Coordenador da Equipa do Eléctrico), Valdemar Melo Pereira Alves, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Júlio Manuel Finote Almeida;

Vogais suplentes — Técnico Superior (Geografia e Planeamento Regional), Mariana Cecília Silva Serafim Manso; e Técnico Superior (Gestão de Recursos Humanos), Maria Manuela Monteiro.

12 — Programa, legislação e bibliografia da prova de conhecimentos:

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro — Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que Exercem Funções Públicas;

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, que aprova o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Título II — Capítulos II (Prestação do trabalho) e III (Remuneração e outras atribuições patrimoniais);

História, funcionamento e características do Eléctrico de Sintra;

Bibliografia e sugestões de consulta: "Eléctricos de Sintra — Um percurso centenário", de Júlio Cardoso e Valdemar Alves, Edição da C.M. Sintra, 2004 (disponível para consulta nas Bibliotecas Municipais do Concelho de Sintra) www.cm-sintra.pt e www.imtt.pt.

13 — A publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos, será efectuada na 2.ª Série do Diário da República, e afixada no Departamento de Recursos Humanos, e disponibilizada na página electrónica da Autarquia, em www.cm-sintra.pt.

14 — A obtenção de certificação para a condução do Eléctrico de Sintra, envolve a frequência de acção de formação, bem como a frequência de estágio profissional com a duração mínima de um mês, ambos a realizar na pendência do período experimental dos candidatos que, não sendo detentores da referida certificação, vierem a celebrar contrato de trabalho por tempo indeterminado.

A não aprovação em qualquer uma das fases tendentes à obtenção da certificação para a condução, determinará a conclusão sem sucesso do período experimental, e a cessação da relação jurídica de emprego público, sem direito a indemnização, nos termos do n.º 8 do artigo 12.º da LVCR.

15 — 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.

7 de Maio de 2009. — Por delegação de competências do Presidente da Câmara, a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Maria de Jesus Camões Cóias Gomes.*

301779639

CÂMARA MUNICIPAL DE TORRE DE MONCORVO

Aviso n.º 10076/2009

Procedimento concursal comum para contratação a termo resolutivo certo

1 — Nos termos do disposto na al. *a*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/1, torna-se público que na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 15 de Abril de 2009, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação no *Diário da República* procedimento concursal para celebração de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo por tempo determinado para o exercício de funções correspondentes à carreira e categoria de Assistente Operacional Nadador Salvador para o período de 16 de Junho de 2009 a 14 de Setembro de 2009, para assegurar necessidades urgentes de funcionamento das entidades empregadoras públicas ao abrigo da al. *e*) do n.º 1 do artigo. 93 da Lei 59/2008 de 11/9, para exercerem funções nas Piscinas Municipais.

2 — Número de postos de trabalho: 8 — 4 no período de 16 de Junho a 30 de Julho e 4 no período de 31 de Julho a 14 de Setembro de 2009.

3 — Caracterização do posto de trabalho: Prestar socorro a pessoas em dificuldade ou em risco de se afogarem e administrar os primeiros socorros.

3.1 — Habilitações: Escolaridade obrigatória.

3.2 — Remuneração: A correspondente a Posição Remuneratória entre 3.ª e 4.ª e Nível Remuneratório 3 e 4 a que corresponde 631,64 €.

4 — Local de Trabalho: Área do Município de Torre de Moncorvo.

5 — Requisitos de Admissão: Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27/2; Lei n.º 59/2008, de 11/9 e Portaria n.º 83-A/2008 de 22/1, a saber:

a) Ter Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibidos de exercício de funções públicas ou não interdito para o Exercício das funções a que se propõe desempenhar;

d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6 — Os candidatos são dispensados da apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos a que se referem as alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 5 do presente aviso, desde que declarem sobre compromisso de honra, no próprio requerimento e em alíneas separadas a situação precisa em que se encontram relativamente a cada uma delas;

Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e não se encontrando em mobilidade, ocupam postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

7 — Para cumprimento do estabelecido nas alíneas *a*) e *b*) do n.º 5 do artigo 6.º da Lei 12-A/2008, de 27/2, que o recrutamento se inicie de entre trabalhadores que não pretendam conservar a qualidade de sujeitos de relações jurídicas de emprego público constituídas por tempo indeterminado; se encontrem colocados em situação de mobilidade especial.

8 — A apresentação das candidaturas deverão ser em suporte papel e enviados pelo correio com aviso de recepção ou entregues pessoalmente na Secção de Pessoal, Largo Campos Monteiro, 5160 — 303 Torre de Moncorvo, até ao termo do prazo fixado, do qual deverão constar os seguintes elementos, sob pena de exclusão:

a) *Curriculum Vitae;*

b) Documento comprovativo das habilitações literárias e profissionais;

c) Fotocópia do B.I. e cartão de Contribuinte;

9 — Método de selecção: Avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências; Sendo valorados nos termos do previsto no artigo 18 da Portaria 83-A/2009 de 22/1.

9.1 — A avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e a formação realizada, sendo ponderados os seguintes elementos: Habilitação académica, Formação Profissional, Experiência profissional.

9.2 — A entrevista de avaliação de competências, visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício de funções.

Os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação dos métodos de selecção, bem como o sistema de valoração final, constam das actas do júri; sendo facultadas aos concorrentes sempre que solicitadas.