Oliveiras, S. A.
Casais — Engenharia e Construções, S. A.
Lena — Construções Atlântico, S. A.

24 de Julho de 2009. — O Presidente da Câmara, *Carlos Manuel de Sousa Encarnação*.

302101482

MUNICÍPIO DE ESTARREJA

Aviso n.º 14308/2009

A Câmara Municipal de Estarreja torna público que relativamente ao procedimento concursal para Contratação por tempo indeterminado de 1 Assistente Operacional (Piscina Municipal), publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 118, de 22 de Junho de 2009, se encontra afixado no átrio do edifício dos Paços do Concelho e na pagina da internet da autarquia, aviso onde consta a lista dos candidatos admitidos e excluídos ao respectivo procedimento.

Mais se informa que atendendo ao número elevado de candidatos ao procedimento concursal e à urgência do mesmo e ainda tendo em conta o previsto no ponto 9.4 do respectivo aviso de abertura será aplicado apenas o método de selecção prova de conhecimentos aos candidatos sem vinculo à função pública prevista no ponto 9.2.1 com a pontuação de 100 %, a qual se realizará no dia 2 de Setembro com inicio às 10 horas no edifício da Escola Secundária de Estarreja.

Aos candidatos com vínculo à função pública serão aplicados os métodos de selecção previstos no ponto 9.3 do respectivo aviso de abertura do procedimento, cuja data será indicada oportunamente.

23 de Julho de 2009. — O Vice-Presidente da Câmara, com competência delegada na Área dos Recursos Humanos, *Abílio José Ferreira da Silveira*.

302113065

MUNICÍPIO DE FAFE

Aviso n.º 14309/2009

Para os devidos efeitos, se faz público que, por ter cessado a comissão de serviço do técnico superior abaixo mencionado no respectivo cargo de chefia (Chefe de Divisão), fica abrangida pelo n.º 2 do artigo 29.º da Lei n.º 2/2004, de 15/01, na redacção conferida pela Lei n.º 51/2005, de 30/08, aplicado à Administração Local por força do Decreto-Lei n.º 93/2004, de 20/04, na redacção conferida pelo Decreto-Lei n.º 104/2006, de 07/05, sendo que, através dos meus despachos datados de 2009-02-17 e 2009-08-03, proferidos no âmbito das competências detidas em matéria de gestão de pessoal (alínea *a*) do n.º 2 do artigo 68.º da Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro), fica reposicionada na seguinte categoria:

Maria do Sameiro Fernandes Martins — reposicionada na categoria de Assessor Principal, escalão 1, à data de 05/09/2003, transitando em 01/01/2009 para a carreira/categoria de Técnico Superior, posição remuneratória 08, nível 39.

(Isento de visto do Tribunal de Contas).

4 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *José Ribeiro*.

302157146

MUNICÍPIO DE GRÂNDOLA

Aviso n.º 14310/2009

Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado de cinco assistentes operacionais (condutor de máquinas pesadas e veículos especiais), da carreira geral de assistente operacional.

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por meu despacho datado de 03/08/2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de cinco postos de trabalho para a categoria de Assistente Operacional (Condutor de Máquinas Pesadas e Veículos Especiais) da carreira geral de Assistente Operacional, previstos no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Grândola, para exercer funções no Sector de Transportes e Oficinas-Auto integrado da Divisão de Obras Municipais, Transportes e Oficinas.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Do total do número de postos de trabalho, um é reservado para candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

4 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

5 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para os postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6 — Local de trabalho: Concelho de Grândola

7 — Caracterização do posto de trabalho:

Condução de máquinas pesadas de movimentação de terras ou gruas ou veículos destinados à limpeza urbana ou recolha de lixo;
Carregamentos, escavações, demolições, abertura e limpeza de valas e valetas;
Manutenção e limpeza das máquinas ou veículos;
Condução e manobra de outros veículos;
Realização de outras tarefas, inerentes à sua função, solicitadas pelos superiores hierárquicos.

8 — Requisitos de admissão

8.1 — Requisitos gerais: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

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.

8.2 — Requisitos específicos: Carta de Condução adequada.

9 — Necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, conforme preconiza o disposto no n.º 4 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, iniciando-se o recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

10 — No caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do disposto no ponto anterior, procede-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

11 — Não são 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

12 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória, de acordo com a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13 — Os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente são: Prova prática de conhecimentos (com carácter eliminatório) e avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

13.1 — Os métodos de selecção a utilizar no recrutamento dos 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 se publicita o presente procedimento concursal são os seguintes: Avaliação curricular (com carácter eliminatório) e Entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), excepto, quando afastados, por escrito, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

13.2 — A prova de prática de conhecimentos, numa única fase e de realização individual, com a duração de 15 minutos, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos

necessárias ao exercício da função. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 60 %.

Programa da Prova:

A prova prática de conhecimentos consistirá na manobra de uma retroescavadora incluindo a abertura de uma vala utilizando o balde de retro e o carregamento de um camião utilizando o balde frontal e descrição do equipamento e respectivo plano de manutenção.

13.3 — A avaliação psicológica 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.

A avaliação psicológica comportará duas fases, sendo cada uma eliminatória per si, e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; 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, sendo a sua ponderação para a valoração final de 40 %.

13.4 — 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 do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: A habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo classificada através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar e tendo a ponderação de 60 % para a valoração final.

13.5 — A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é 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 e sendo a sua ponderação para a valoração final de 40 %.

14 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal 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.

A valoração final dos métodos de selecção obrigatórios será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (PC \times 60\,\% + AP \times 40\,\%)$$

em que:

VF = Valoração Final;
PC = Prova de Conhecimentos;
AP = Avaliação Psicológica.

A valoração final dos métodos de selecção aplicados aos candidatos que se encontrem na situação referida no ponto 13.1 do presente aviso, será obtida através da seguinte fórmula:

$$VF = (AC \times 60\,\% + EAC \times 40\,\%)$$

em que:

VF = Valoração Final;
AC = Avaliação Curricular;
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

14.1 — Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de selecção seguinte.

15 — Excepcionalmente, e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), que se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, utilizar-se-á como único método de selecção obrigatório a prova prática de conhecimentos.

A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 100 %.

16 — Na sequência da aplicação dos métodos de selecção e da ordenação final dos candidatos, subsistindo o empate, após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, de acordo com a seguinte ordem:

1.º Experiência profissional dos candidatos na respectiva área funcional;
2.º Habilitações literárias dos candidatos;
3.º Residência no Concelho de Grândola.

17 — Composição do júri:

Efectivos

Presidente: Maria Paula Revés do Brito — Chefe da Divisão de Obras Municipais, Transportes e Oficinas;
Vogais: José Luís Carneiro Cirilo — Técnico Superior de Psicologia, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos;
Manuel Galvão Mateus — Encarregado Operacional.

Suplentes

Presidente: José Luís Carneiro Cirilo — Técnico Superior de Psicologia;
Vogais: Maria João Martinho Queirós Quaresma — Coordenadora Técnica;
Fernando Domingos Guerreiro — Assistente Operacional.

18 — Nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos têm acesso às actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, desde que as solicitem.

19 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas

19.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19.2 — Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas em suporte de papel, mediante preenchimento de formulário tipo de utilização obrigatória, disponível no site oficial deste município (www.cm-grandola.pt) e entregues pessoalmente na Câmara Municipal de Grândola ou remetido através de correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Grândola, Rua Dr. José Pereira Barradas, 7570-281 Grândola.

19.3 — A apresentação da candidatura, deverá ser sempre acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

Fotocópia legível do certificado de habilitações;
Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
Fotocópia da carta de condução;
Curriculum vitae, datado e assinado, anexando os documentos comprovativos das formações mencionadas;
Declaração do serviço onde exerce funções públicas com a indicação do tipo de vínculo, da carreira, da categoria e respectiva descrição das funções desempenhadas e indicação da avaliação do desempenho quantitativa obtida nos últimos dois anos, para os candidatos que se encontrem nas situações previstas no n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

19.4 — Na falta de apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas *a*), *b*), *c*), *d*) e *e*) do n.º 8.1 do presente aviso, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

20 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, e para efeitos de admissão ao procedimento concursal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

21 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

21.1 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

22 — Exclusão e notificação de candidatos: 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, de 22 de Janeiro, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

23 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de selecção, 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, de 22 de Janeiro.

24 — 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 de Grândola e disponibilizada na sua página electrónica (www.cm--grandola.pt). Os candidatos aprovados em cada método de selecção são convocados para a realização do método seguinte através de notificação, 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, de 22 de Janeiro.

25 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de selecção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página electrónica.

26 — Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

27 — Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria, é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

28 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, na página electrónica da Câmara Municipal de Grândola (www.cm-grandola.pt) e por extracto, no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

29 — 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".

4 de Agosto de 2009. — O Presidente da Câmara, *Carlos Beato*.
302153111

Aviso n.º 14311/2009

Procedimento concursal comum para a contratação por tempo indeterminado de um assistente operacional (cabouqueiro), da carreira geral de assistente operacional

1 — Nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que, por meu despacho datado de 03/08/2009, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para contratação por tempo indeterminado, no regime de contrato de trabalho em funções públicas, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a categoria de Assistente Operacional (Cabouqueiro) da carreira geral de Assistente Operacional, previsto no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal de Grândola, para exercer funções no Sector de Construção Civil integrado da Divisão de Obras Municipais, Transportes e Oficinas.

2 — Considerada a dispensa temporária da obrigatoriedade de consulta à Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), não foi efectuada a consulta prevista no artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro e Decreto--Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

4 — Prazo de validade: o presente procedimento concursal é válido para o posto de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Local de trabalho: Concelho de Grândola

6 — Caracterização do posto de trabalho:

Abertura de roços nas paredes, pavimento e tectos;
Abertura dos caboucos no terreno;
Preparação da argamassa;
Moldagem do ferro a ser colocado no levantamento dos pilares e vigas;
Preenchimento das vigas e pilares em ferro com betão;
Colocação dos materiais necessários à obra, junto ao pedreiro;
Auxilio no transporte das vigas pré-molde e das abobadilhas para a construção da laje;
Montagem dos andaimes;
Auxilio na colocação das ripas pré-fabricadas e das telhas;
Auxilio na construção das cofragens em madeira;
Abertura de caboucos nos arruamentos;
Colocação dos lancis;
Rebaixamento dos lancis;
Auxilio na construção de passeios;
Realização de outras tarefas, inerentes à sua função, solicitadas pelos superiores hierárquicos.

7 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

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.

8 — Necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, conforme preconiza o disposto no n.º 4 do artigo 6.º e artigo 52.º, ambos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, iniciando-se o recrutamento de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

9 — No caso de impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho por aplicação do disposto no ponto anterior, procede--se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

10 — Não são 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 órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento concursal.

11 — De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, poderão ser opositores ao presente procedimento concursal pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, os quais em caso de igualdade de classificação têm preferência, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

12 — Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória, de acordo com a idade, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

13 — Os métodos de selecção a utilizar obrigatoriamente são: Prova prática de conhecimentos (com carácter eliminatório) e avaliação psicológica (com carácter eliminatório).

13.1 — Os métodos de selecção a utilizar no recrutamento dos 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 se publicita o presente procedimento concursal são os seguintes: Avaliação curricular (com carácter eliminatório) e Entrevista de avaliação de competências (com carácter eliminatório), excepto, quando afastados, por escrito, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

13.2 — A prova de prática de conhecimentos, numa única fase e de realização individual, com a duração de 10 minutos, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, sendo a sua ponderação para a valoração final de 60 %.

Programa da Prova:

A prova prática de conhecimentos consistirá na abertura de uma vala com um metro e abertura de um roço com 50 centímetros numa parede de alvenaria.

13.3 — A avaliação psicológica 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.

A avaliação psicológica comportará duas fases, sendo cada uma eliminatória per si, e será valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; 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, sendo a sua ponderação para a valoração final de 40 %.

13.4 — 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,