

7.2.4 — Valoração final: A valoração final (VF), e o consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores:

$$VF = PC (70\%) + AP (30\%)$$

Em que: VF = Valoração Final; PC = Prova de Conhecimentos e AP = Avaliação Psicológica

8 — Excepcionalmente, caso venha a ocorrer a admissão de um número de candidatos igual ou superior a 100 e se torne impraticável a utilização dos métodos de selecção obrigatórios acima referenciados, será aplicado unicamente o método de selecção referido na alínea a) do n.º 1 do artigo 53.º, de acordo com o regime estatuído no n.º 4 da mesma disposição legal, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, conjugado com o n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 89-A/2009, de 22 de Janeiro.

A ponderação deste único método de selecção será de 100%.

9 — Sem prejuízo do disposto no ponto anterior, em face da necessidade de imprimir celeridade ao procedimento concursal por forma a garantir o preenchimento atempado do posto de trabalho em causa, os métodos de selecção serão aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

9.1 — Aplicação na primeira fase à totalidade dos candidatos admitidos no 1.º método de selecção obrigatório.

9.2 — Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico — funcional, até satisfação das necessidades.

9.3 — Não aplicabilidade do segundo método de selecção obrigatório aos demais candidatos que se consideram para todos os efeitos excluídos do procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades subjacentes à abertura dos concursos.

10 — Constituição do júri:

Presidente do júri — João Carlos Alves Faim, Director de Departamento de Ambiente e Infra-Estruturas.

Vogais efectivos — Rui Jorge Carromeu Silva, Chefe de Divisão de Higiene Urbana e Alexandra Maria Rocha Fernandes Conduto, Assistente Técnica.

Vogais suplentes — Ana Cristina Mendonça Moreira, técnica superior (área funcional de Engenharia) e Deolinda Maria Reis Prata, Assistente Técnica.

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efectivo.

11 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

12 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas no ponto 24 os critérios de desempate a adoptar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

13 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar é efectuada através de listas ordenadas alfabeticamente, afixadas na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizadas na sua página electrónica.

14 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada na Divisão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Palmela e disponibilizada na sua página electrónica.

15 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local da realização dos métodos de selecção.

16 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

17 — Local de trabalho será na área do Município.

18 — O posicionamento remuneratório do(a)s candidato(a)s a recrutar, será, numa das posições remuneratórias da categoria, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2009, o que resultar de negociação com a Câmara Municipal de Palmela, logo após o termo do procedimento concursal.

19 — Os postos de trabalho a prover destinam-se ao seguinte serviço: Divisão de Higiene Urbana.

20 — Fundamentação legal: As regras constantes da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

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

22 — Conteúdo funcional do posto de trabalho: Procede à remoção de lixos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, limpeza de sarjetas, lavagem das vias públicas, limpeza de chafariz, remoção de lixeiras e extirpação de ervas.

23 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

24 — Nos termos do n.º 4 do artigo 6.º e alínea d) n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

25 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

26 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

Paços do Município de Palmela, 21 de Maio de 2010. — O Director do Departamento de Recursos Humanos e Organização, *Agostinho Gomes* (no uso da competência subdelegada por Despacho n.º 29/2009, de 24 de Novembro).

303323157

## Aviso n.º 12999/2010

### Concurso interno de ingresso

1 — Faz-se público que, a abertura do presente procedimento concursal e o montante a afectar à subsequente admissão foi autorizado previamente por deliberação camarária datada de 13 de Janeiro de 2010, nos termos do n.º 1 do artigo 4.º e n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de Setembro, e de acordo com o despacho da Sr.ª Vereadora Adília Candeias, com competência delegada na área de Recursos Humanos, datado de 14 de Maio de 2010, proferido no uso da competência que lhe foi delegada pela Sr.ª Presidente da Câmara por Despacho n.º 19/2009, datado de 23 de Novembro, e de harmonia com o disposto na alínea a) do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, conjugado com a alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, concurso interno de ingresso para:

Especialista de Informática grau 1 nível 1 (processo n.º 07.25/P/DRH/DRHO/2010) — 1 Posto de trabalho

2 — Validade do concurso — O concurso é válido para o lugar indicado esgotando-se com o seu preenchimento.

3 — Condições de admissão ao concurso — Podem candidatar-se os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerias, previstos no artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Junho:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Possuir as habilitações literárias e ou profissionais legalmente exigidas para o desempenho do cargo;

d) Ter cumprido os deveres militares ou serviço cívico, quando obrigatório;

e) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

f) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função e ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

4 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, disponível através do site [www.cm-palmela.pt](http://www.cm-palmela.pt) (pesquisar por requerimento) ou a fornecer pela Divisão de Recursos Humanos, dirigido à Presidente da Câmara, entregue pessoalmente naquela Divisão, sita na Rua Gago Coutinho e Sacadura Cabral, n.º 39 A — 1.º, 2950-204 Palmela, ou enviado pelo correio, com aviso de recepção.

O requerimento de admissão deve de ser acompanhado, sob pena de exclusão de:

4.1 — Documento comprovativo das habilitações literárias mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso.

4.2 — Fotocópia do Bilhete de Identidade e do Cartão de Contribuinte, ou cartão de cidadão.

4.3 — Documento comprovativo da relação jurídica de emprego público donde conste antiguidade na Função Pública, e classificações de serviço obtidas.

4.4 — *Curriculum Vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação, seminários, colóquios, estágios, experiência profissional devidamente comprovadas por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

5 — Habilitações literárias — Licenciatura em Engenharia Informática

6 — Métodos de selecção:

Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos e Entrevista Profissional de Selecção.

6.1 — A prova de conhecimentos gerais versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes matérias:

Regulamento da Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Palmela, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 63, de 29 de Março de 2007;

Constituição da República Portuguesa (título VIII “Poder Local”); Quadro das competências e regime jurídico de funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro (repblicado na integra);

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro.

6.2 — A prova de conhecimentos específicos versará, no todo ou em parte, sobre as seguintes obras:

Planeamento de Sistemas de Informação — ISBN 978-972-722-579-8 — Luís Amaral/João Varajão

Auditoria de Sistemas de Informação — ISBN 972-722-273-0 — Alberto Carneiro

Auditoria e Controlo de Sistemas de Informação — ISBN 972-722-436-9 — Alberto Carneiro

A Arquitectura da Gestão de Sistemas de Informação — ISBN 972-722-140-8 — João Eduardo Quintela Varajão

Gestão de Sistemas e Tecnologia de Informação — ISBN 972-722-409-1 — António Serrano — Mário Caldeira — António Guerreiro

A prova de conhecimentos gerais e específicos, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com duração máxima de 120 minutos em que visa avaliar o nível de conhecimentos dos candidatos, sobre matérias constantes do respectivo programa, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores.

6.3 — Entrevista profissional de selecção com a qual pretende-se determinar e avaliar, numa relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, as capacidades e aptidões dos candidatos por comparação com o perfil de exigências da função, de acordo com os seguintes factores:

Interesse e motivação profissional, conhecimentos quanto às exigências da função; conhecimentos e potenciais aptidões para o desempenho da função e sentido crítico e objectividade.

6.4 — A classificação final (CF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que, nas fases ou métodos de selecção eliminatórios ou na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,50 valores

$$CF = \frac{PC + EPS}{2}$$

em que:

CF — Classificação Final

PC — Prova de Conhecimentos

EPS — Entrevista Profissional de Selecção

7 — Os critérios de apreciação e ponderação, bem como o sistema de classificação final, incluindo as respectivas fórmulas classificativas, constam de actas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado.

8 — Local de trabalho será na área do Município.

9 — O ingresso na respectiva categoria é precedido de período experimental, que se rege pelo seguinte:

9.1 — O período experimental terá carácter probatório de 240 dias.

9.2 — A frequência do período experimental será feita em regime de contrato individual de trabalho para exercício de funções públicas.

9.3 — O estágio aprovado com classificação igual ou superior a Bom (14 valores) será provido a título definitivo no posto de trabalho vago de Especialista de Informática Grau 1 Nível 1.

9.4 — A não admissão do estagiário não aprovado implica o regresso ao posto de trabalho de origem.

9.5 — A avaliação e classificação final do estagiário será feita de harmonia com o disposto no n.º 3 do artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 265/85, de 28 de Julho, tendo em conta os seguintes princípios:

9.5.1 — A avaliação e classificação final competem ao júri do período experimental.

9.5.2 — A avaliação e classificação final terão em atenção o relatório do período experimental a apresentar pelo estagiário, a classificação de serviço obtida durante o período experimental e, sempre que possível, os resultados de formação profissional.

9.5.3 — A classificação final traduzir-se-á na escala de 0 a 20.

9.5.4 — Em matéria de constituição, composição, competência do júri, homologação e recursos aplicam-se as regras previstas na lei geral sobre concursos na função pública, com as necessárias adaptações.

10 — Remuneração mensal — O vencimento é o correspondente à respectiva categoria de acordo com o Sistema Retributivo em vigor.

11 — O posto de trabalho a prover destina-se ao seguinte serviço — Divisão de Organização e Tecnologias de Informação.

12 — Constituição do júri:

Presidente do júri — Agostinho Arsénio Conceição Gomes, Director de Departamento de Recursos Humanos e Organização.

Vogais efectivos — Mário Alberto Leitão da Silva, Chefe de Divisão de Organização e Tecnologias de Informação e Rui Miguel Grilo Felicíssimo Duarte, Especialista de Informática — Grau 2, Nível 1.

Vogais suplentes — Joana Isabel de Castro Vicente Ferreira Monteiro, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Marta Cristina Justo Geraldo Duarte, Especialista de Informática — Grau 1, Nível 2.

O Presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos pelo primeiro vogal efectivo.

13 — As condições de trabalho e as regalias são genericamente vigentes e aplicáveis aos Funcionários e Agentes da Administração Pública.

14 — A relação de candidatos admitidos e a lista de classificação final dos concorrentes serão afixados do Departamento de Recursos Humanos e Organização, ou se for o caso disso, publicadas na 2.ª série do *Diário da República*.

15 — Fundamentação legal: Nos termos do Orçamento de Estado para 2010, para este procedimento concursal é aplicável a alínea d) do n.º 1 do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro (de acordo com o artigo 21.º da Lei n.º 3-B/2010, de 28 de Abril) bem como as regras constantes do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho; Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro com as alterações introduzidas pela Lei n.º 44/99, de 11 de Junho, Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro; artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 265/88, de 28 de Julho; Decreto-Lei n.º 97/2001 de 26 de Março e Portaria n.º 358/2002, de 03 de Abril.

16 — As falsas declarações prestadas pelos concorrentes serão punidas nos termos da lei.

17 — Conteúdo funcional — O constante na Portaria n.º 358/2002, de 03 de Abril.

18 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9 da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente e no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 — Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em

igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do mesmo diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem funções de acordo com o descritivo funcional constante no presente aviso.

20 — É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitariamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento e até à sua publicação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”

Paços de Município de Palmela, 24 de Maio de 2010. — O Director de Departamento de Recursos Humanos e Organização, *Agostinho Gomes* (no uso da competência subdelegada por Despacho n.º 29/2009, de 24 de Novembro).

303306252

## MUNICÍPIO DE PONTE DE LIMA

### Aviso n.º 13000/2010

#### Procedimento concursal de recrutamento para o preenchimento em regime de contrato de trabalho por tempo incerto de 1 posto de trabalho de Técnico Superior — Arquitecto

Para efeitos do disposto no artigo 50.º, n.º 2, do artigo 6.º e da alínea b) do n.º 1 dos n.ºs 3 e 4 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por despacho de 26 de Maio de 2010, do Presidente da Câmara Municipal, e deliberação de Câmara de 31 de Maio de 2010, se encontra aberto procedimento concursal na modalidade de relação de emprego público por tempo incerto, para 1 Técnico Superior — Arquitecto.

Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Arquitectura.

Prazo de validade: o procedimento concursal é válido nos termos do disposto no n.º 1, alínea a), do artigo 93.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e nos artigos 106.º e 107.º do referido diploma legal.

Legislação aplicável: 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 e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

Local de trabalho: o local de trabalho situa-se na área do concelho de Ponte de Lima.

Requisitos de admissão: os requisitos gerais de admissão, definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, são os seguintes:

- Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- Ter 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daqueles que se propõe desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

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.

Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo, disponível na Secção de Pessoal da Divisão Administrativa e Financeira e na página electrónica desta autarquia, endereço [www.cm-pontedelima.pt](http://www.cm-pontedelima.pt) e entregue pessoalmente ou remetido pelo correio registado com aviso de recepção, para Câmara Municipal de Ponte de Lima, Praça da República, 4990-204 Ponte de Lima.

A apresentação de candidatura em suporte papel, deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão de fotocópia legível do certificado de habilitações literárias, fotocópia do cartão de contribuinte e *curriculum vitae*.

Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos referidos nas alíneas a), b), c), d) e e), do n.º 7 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.

Os candidatos que exerçam funções ao serviço da Câmara Municipal de Ponte de Lima deverão indicar no respectivo requerimento, a modalidade da relação jurídica de emprego que detêm com a autarquia, bem como a sua determinabilidade.

Os mesmos ficam dispensados de apresentar a fotocópia do certificado de habilitações, desde que os referidos documentos se encontrem arquivados no respectivo processo individual, para tanto, deverão declará-lo no requerimento.

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

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

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.

Métodos de selecção:

- Avaliação curricular — ponderação de 45 %;
- Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 25 %;
- Entrevista profissional de selecção — ponderação de 30 %.

Valoração final — resulta da seguinte expressão:

$$VF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$$

Provas com carácter eliminatório, passando ao método de selecção seguinte os primeiros dez (10) classificados.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores nos métodos de selecção acima referidos, consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado os métodos seguintes.

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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: habilitação académica ou curso equiparado, experiência profissional e avaliação de desempenho;

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

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. Para esse efeito será elaborado um 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, avaliado 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.

Entrevista profissional de selecção — avaliar a experiência e aspectos de natureza comportamental evidenciados durante a interacção entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. A prova de conhecimentos, com teor prático tem por objectivo verificar a existência de conhecimentos práticos nas áreas pretendidas. A classificação final resulta da média aritmética simples dos valores atribuídos a cada factor.

Excepcionalmente e, designadamente quando o número de candidatos seja de tal modo elevado (igual ou superior a 100), tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos (avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de selecção), a entidade empregadora limitar-se-á a utilizar como métodos de selecção obrigatórios, a avaliação curricular.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção aplicados.

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.

Composição do júri:

Presidente — Eng.º Rogério Lopes Margalho Oliveira Pereira, Chefe de Divisão de Estudos e Planeamento;