

27 — 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 Montemor-o-Novo, por extracto, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, também por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

28 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade e 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.

Paços do Concelho de Montemor-o-Novo, 05 de Julho de 2010. —
O Presidente da Câmara, *Carlos Manuel Rodrigues Pinto de Sá*.

303473567

Aviso n.º 14662/2010

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

1 — Nos termos do disposto no artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro e na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 03 de Março de 2010, torna-se público que se encontra aberto procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Autarquia, na categoria de Assistente Técnico, da carreira geral de Assistente Técnico.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro e Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Para efeitos do preceituado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo, presumindo-se igualmente a inexistência de reservas de recrutamento constituídas pela ECCRC, porquanto não foram ainda publicitados quaisquer procedimentos nos termos dos artigos 41.º e seguintes da referida Portaria.

4 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento de trabalhadores necessários ao preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

5 — Caracterização do posto de trabalho:

1.1 — *a*) Desenvolver trabalho de Animação dos Tempos Livres das crianças dos 6 aos 14 anos

b) Desenvolver projectos inovadores e atractivos para as crianças;

c) Desenvolver programas pedagógicos e educativos com todos os jardins-de-infância na área da Expressão Artística e do desenvolvimento de competências na Área da Cidadania;

d) Enquadrar os grupos de crianças em Colónias de Férias, Idas à Praia e Visitas de Estudo;

e) Planear Actividades para Tempos Livres nos Ateliers de Expressão Plástica;

f) Desenvolver acções em parceria com a comunidade escolar;

g) Participar em actividades dirigidas à comunidade, sabendo encontrar respostas adequadas a cada situação;

h) Elaborar relatórios das acções realizadas.

6 — A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do n.º 3 do artigo 43.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

7 — O local de trabalho situa-se na área do Município de Montemor-o-Novo.

8 — O posicionamento remuneratório do trabalhador recrutado, numa das posições remuneratórias da categoria correspondente ao posto de trabalho a concurso, é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

9 — Requisitos de admissão:

Só podem ser admitidos a concurso os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os

seguintes requisitos, previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

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

b) Ter 18 anos de idade completos;

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

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

10 — Nível Habilitacional: 12.º Ano e Curso de Auxiliar de Acção Educativa.

Experiência profissional exigida mínima de um ano em:

Desenvolvimento de actividades com crianças em ateliês criativos em actividades de tempos livres.

Desenvolvimento de *atelier* de Animação à volta da Expressão Plástica com os jardins-de-infância e de Acções Pedagógicas nas Áreas Artísticas e de promoção dos Valores Humanos:

Desenvolvimento de actividades em equipa.

Formação Complementar: Formação na área da expressão artística.

Formação nas áreas teóricas da educação no âmbito da psicologia e da pedagogia

11 — O recrutamento para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado inicia-se sempre entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida.

12 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal, em caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior proceder-se-á ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, nos termos dos n.º (s) 4 e 6 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

13 — Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados em 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 o presente procedimento é publicitado.

14 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

14.1 — Prazo — 10 dias úteis a contar da data de 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.

14.2 — Forma — As candidaturas devem ser formalizadas, obrigatoriamente, mediante o preenchimento do formulário de candidatura aprovado pelo Despacho n.º 11321/2009, de 29 de Abril de 2009, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de Maio de 2009, devidamente datado e assinado, disponível no Serviço de Pessoal da Divisão Jurídica e de Pessoal da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, ou no sítio da internet www.cm-montemornovo.pt, podendo ser entregue pessoalmente no Serviço de Pessoal da Divisão Jurídica e de Pessoal até ao último dia do prazo fixado ou remetido pelo correio, registado e com aviso de recepção, para o Largo dos Paços do Concelho, 7050-127 Montemor-o-Novo, expedido até ao termo do prazo fixado.

14.3 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

14.4 — O formulário de candidatura deve ser acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia legível do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

b) Fotocópia legível do certificado de habilitações literárias;

c) Currículo profissional detalhado, actualizado, devidamente datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de preferência legal.

d) Declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente autenticada e actualizada, da qual conste a modalidade de relação jurídica de emprego público que detém, a antiguidade na categoria e carreira e no exercício de funções públicas, bem como as avaliações do desempenho relativas aos últimos três anos;

e) Declaração de conteúdo funcional emitida pelo Serviço a que o candidato se encontra afecto, devidamente autenticada e actualizada, da qual conste a actividade que se encontra a exercer.

14.5 — É dispensada a apresentação de documentos comprovativos que se encontrem arquivados no processo individual, no caso dos candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Montemor-o-Novo.

14.6 — Assiste ao júri a facilidade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

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

16 — Os candidatos com deficiência devem declarar, sob compromisso de honra, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos dos artigos 6.º e 7.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

17 — Métodos de selecção, nos termos do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

a) Prova de conhecimentos (*PC*) — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza teórica, sob a forma escrita, com consulta e terá uma duração não superior a 02.00 horas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos assumirá a natureza teórica, de forma escrita, e versará sobre questões relacionadas com as seguintes matérias:

Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na sua actual redacção;

Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, na sua actual redacção;

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

O desenvolvimento da Criatividade na Acção Educativa das Crianças. Conceito de Criatividade.

A valoração deste método de selecção é de 40%.

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.

A valoração deste método de selecção é de 30%.

c) Entrevista Profissional de Selecção (*EPS*) — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e 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.

18 — Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade, se tenham por último encontrado, a cumprir função caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado, realizam os seguintes métodos de selecção, excepto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

a) Avaliação Curricular (*AC*) — 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. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (*HA*), Formação Profissional (*FP*), Experiência Profissional (*EP*) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (*AD*), de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 25\% + FP \times 25\% + EP \times 25\% + AD \times 25\%$$

A valoração deste método de selecção é de 40%.

b) Entrevista de Avaliação de Competências (*EAC*) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com 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, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será 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.

A valoração deste método de selecção é de 30%.

Como método de selecção facultativo será utilizada:

c) Entrevista Profissional de Selecção (*EPS*) — visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e 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.

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.

A valoração deste método de selecção é de 30%.

19 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 40\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 30\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

20 — Em casos excepcionais, designadamente quando o número de candidatos for de tal modo elevado que torne impraticável a utilização dos métodos de selecção referidos, a entidade empregadora pública utilizará um dos métodos de selecção alternativos legalmente previstos no n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

21 — As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos quando solicitadas, nos termos da alínea *t*) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

22 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

23 — 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.

24 — Composição do Júri:

Presidente: Luis Miguel Fonseca Ferreira — Chefe de Divisão de Cultura, Desporto e Juventude

1.º vogal efectivo: Terezinha de Fátima Lopes Tavares, Técnico Superior

2.º vogal efectivo: Lídia Maria dos Santos Cantanhede, Assistente Técnica

1.º vogal suplente: Purificação Maria Morraceda Pinto, Assistente Técnica

2.º vogal suplente: Maria José Magro Serra da Piedade Lopes, Assistente Técnica

Nas suas faltas e impedimentos o Presidente do Júri será substituído pelo primeiro Vogal Efectivo.

25 — Exclusão e notificação de candidatos:

25.1 — Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 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 de Procedimento Administrativo.

25.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, para a realização dos métodos de selecção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar, nos termos do artigo 32.º do mesmo diploma legal.

25.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada um dos métodos de selecção intercalar é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo e disponibilizada na sua página electrónica.

25.4 — Os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

26 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicitada na 2.ª série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo e disponibilizada na sua página electrónica.

27 — 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 Montemor-o-Novo, por extracto, a partir da data da publicação no *Diário da República*, e em jornal de expansão nacional, também por extracto, no prazo máximo de três dias contados da mesma data.

28 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove activamente uma política de igualdade e 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.

Paços do Concelho de Montemor-o-Novo, 05 de Julho de 2010. — O Presidente da Câmara, *Carlos Manuel Rodrigues Pinto de Sá*.

303473712

Aviso n.º 14663/2010

Concurso externo de ingresso para provimento de uma vaga de técnico profissional de 2.ª classe/fiscal municipal

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro e com o artigo 27.º e 28.º n.º 1 do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, e na sequência da deliberação da Câmara Municipal de 28 de Abril de 2010, torna-se público que se encontra aberto concurso externo de ingresso para provimento de uma vaga de Técnico Profissional de 2.ª Classe/Fiscal Municipal, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho previsto e não ocupado no mapa de pessoal desta Autarquia.

As candidaturas são aceites, no prazo de 10 dias úteis, a contar a data da publicação do presente aviso no *Diário da República*.

2 — Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos diplomas: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 404-A/98 de 18 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 412-A/98 de 30 de Dezembro, Decreto-Lei n.º 204/98, 11 de Julho, e Código do Procedimento Administrativo.

3 — Local de trabalho: Área do Município de Montemor-o-Novo.

4 — Caracterização do posto de trabalho: correspondente ao conteúdo funcional constante do Despacho da Secretaria de Estado da Administração Local e do Ordenamento do Território n.º 20/94, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 110, de 12 de Maio de 1994.

5 — Forma de apresentação das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante requerimento, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Montemor-o-Novo, o qual, bem como a documentação que o deva acompanhar poderá ser entregue pessoalmente no Serviço de Pessoal desta Câmara Municipal sito nos Paços do Concelho ou remetido pelo correio para Município de Montemor-o-Novo, Largo dos Paços do Concelho, 7050-127, Montemor-o-Novo, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado.

6 — Documentação exigida: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de formulário tipo devidamente datado e assinado, disponível no Serviço de Pessoal da Autarquia e no sítio da internet da Câmara Municipal (www.cm-montemornovo.pt), acompanhado da seguinte documentação, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do certificado de habilitações ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) Currículo profissional detalhado, actualizado, datado e assinado pelo candidato, sempre que haja lugar à utilização dos métodos de avaliação curricular e de entrevista de avaliação de competências, com documentos comprovativos;

c) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.

7 — No requerimento deve vir indicada a referência do concurso a que se candidata, sob pena de a mesma não ser considerada.

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

9 — Requisitos de admissão:

a) Gerais:

Poderão candidatar-se os indivíduos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas, reúnam os seguintes requisitos de admissão:

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

b) Ter 18 anos completos;

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

d) Ter cumprido os deveres militares ou de 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.

b) Especiais:

Especiais: Possuir o 12.º ano de escolaridade e curso específico ministrado pelo CEFA, nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 412-A/98, de 30 de Dezembro.

10 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, em cumprimento do estabelecido nos termos do nº4 do artigo 6.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

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

12 — Métodos de Selecção:

Prova de conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. Será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração não superior a duas horas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Os temas da prova de conhecimentos abordam a matéria constante da seguinte legislação, que poderá ser consultada, desde que não anotada: Domínio Público Hídrico — Lei n.º 58/2005 de 29 de Dezembro e Decreto-Lei n.º 226-A/2007 de 31 de Maio; Pecúria — Decreto-Lei n.º 214/2008 de 10 de Novembro, Portaria n.º 631/2009 de 9 de Junho e Regulamento Municipal das Explorações Suínícolas — Aviso n.º 6213/2003 (2.ª série) de 12 de Agosto; Resíduos — Decreto-Lei n.º 178/2006 de 5 de Setembro, Decreto-Lei n.º 46/2008 de 12 de Março e Despacho n.º 3227/2010 de 22 de Fevereiro; Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação — Lei n.º 60/2007 de 4 de Setembro e Lei n.º 26/2010 de 30 de Março.

A valoração deste método de selecção é de 70%. — Entrevista Profissional de Selecção (EPS) — terá a duração aproximada de vinte minutos e visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e 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. 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. Os parâmetros de avaliação deste método de selecção são os seguintes:

a) Capacidade de expressão e fluência verbal;

b) Motivação profissional;

c) Concisão no discurso;

d) Valorização e actualização profissional.

A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

A valoração deste método de selecção é de 30%.

Após a aplicação dos métodos a ordenação final dos candidatos que completam o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de selecção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final,

PC = Prova de Conhecimentos,

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

13 — Remuneração: 683,13€ (Índice 199);

14 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Hortênsia dos Anjos Chegado Menino, Vereadora

1.º vogal efectivo: António Jorge Tavares Pacheco Viana, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos

2.º vogal efectivo: Cândida Isabel Fragoso Martins, Técnica Superior

1.º vogal suplente: João Miguel Amaro Marques, Vereador, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos.

2.º vogal suplente: Rita Sofia Costa Gomes Dionísio, Técnica Superior