

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às actualizações que se vierem a revelar necessárias.

A PC é valorada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas.

14.2 — Será usado um método de selecção facultativo: será aplicado pelo sistema de tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 8.º da referida portaria n.º 83-A/2009: entrevista profissional de selecção (EPS), a qual 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, de acordo com uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A EPS é avaliada segundo níveis classificativos aos quais correspondem as seguintes classificações: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores; Insuficiente — 4 valores, obtidos de acordo com a fórmula: $EPS = (2 \times EP) + (2 \times CC) + RI / 5$:

I) EP = Experiência profissional em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar — ponderar-se-á os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objectivos a prosseguir;

II) CC = Capacidade de comunicação — avaliar-se-á a capacidade de expressão oral;

III) RI = Relacionamento interpessoal — ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e terceiros em geral.

15 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que em qualquer deles obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como será excluído o candidato que falte a cada um deles.

16 — Actas: as actas efectuadas pelo júri do procedimento, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Ordenação final: a ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, será expressa de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 34.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, sendo atribuída à prova de conhecimentos a ponderação de 70% e à entrevista pessoal de selecção a ponderação de 30%, através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Em situação de igualdade de valoração, são utilizados os critérios definidos no art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, subsistindo o empate serão aplicadas as seguintes regras de preferência: 1.º, exercício de funções, em período de tempo superior, em autarquias locais, incluindo programas ocupacionais do IEFP ou estágios, 2.º, exercício de funções, em período de tempo superior, na restante administração pública, 3.º, mais horas de Formação relevantes para o lugar a ocupar.

18 — Publicitação da lista de ordenação final: a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do art.º 36.º da referida Portaria n.º 83-A/2009.

19 — Composição do Júri do procedimento:

Presidente: Helena Maria Santiago Barreto da Silva, Chefe de Divisão; Vogais efectivos: Mário José Vicente Faria, Técnico Superior, que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Luzia Teresa Neves Torres Gomes, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Dina Maria Lopes Júlio Correia, Chefe de Divisão e Dina Andreia Ramos Sousa, Técnica Superior.

Olhão, 13 de Julho de 2010. — O Presidente da Câmara, *Francisco José Fernandes Leal*.

303483205

Aviso n.º 14855/2010

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, para contratação de um Técnico Superior na área de Formação em Línguas e Literaturas Modernas — Estudos Portugueses.

1 — Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 50.º conjugado com os n.ºs 2 a 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro,

na redacção dada pela Declaração de Rectificação n.º 22-A/2008, de 24 de Abril, e Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro (adiante designada LVCR) e com os artigos 4.º e 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, publicita-se o presente procedimento concursal comum, autorizado por meu despacho de 28 de Abril de 2010, com vista ao preenchimento de um posto de trabalho, previsto e não ocupado no mapa de pessoal do Município, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, na carreira/categoria de Técnico Superior, para fazer face às necessidades do serviço e exercer funções na Divisão de Cultura.

2 — Para efeitos do estipulado 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 serviço e não ter sido efectuada consulta prévia à ECCRC, por ter sido considerado temporariamente dispensada, uma vez que ainda não foi publicitado procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento.

3 — Legislação aplicável ao procedimento: LVCR, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de Julho, e Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

4 — Modalidade de relação jurídica de emprego público: contrato de trabalho por tempo indeterminado.

5 — Âmbito do recrutamento: para cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 6.º da LVCR, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à actividade municipal e de harmonia com o disposto no n.º 6 do referido artigo 6.º, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no parágrafo anterior, proceder-se-á ao recrutamento de trabalhador com relação jurídica de emprego por tempo determinado/determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

6 — Identificação e caracterização do posto de trabalho a ocupar — em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal, o posto de trabalho a ocupar implica: o exercício de funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração de pareceres e projectos, com diversos graus de complexidade e execução de outras actividades de apoio geral ou especializado nas áreas de actuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, nomeadamente o desenvolvimento de projectos na área de produção e mediação de leitura. Leitura para públicos específicos e literatura infanto-juvenil. Dinâmica de grupos no âmbito de promoção de leitura. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

7 — Local de Trabalho: Área do Município de Olhão.

8 — Prazo de validade: o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar.

Caso a lista de ordenação final, devidamente homologada, contenha um número de candidatos superior ao do posto de trabalho a ocupar, será constituída uma reserva de recrutamento interna, a qual será utilizada sempre que, no decurso do prazo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação, haja necessidade de ocupar idênticos postos de trabalho, nos termos dos n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009.

9 — Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência com um grau de incapacidade permanente igual ou superior a 60% tem preferência em igualdade de classificação.

10 — Remuneração: de acordo com o n.º 1 do artigo 55.º da LVCR, a remuneração do trabalhador será objecto de negociação com a entidade empregadora, após o termo do procedimento concursal, sendo determinada nos termos do Decreto Regulamentar n.º 14/2008 conjugado com a Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de Dezembro.

11 — Requisitos legais de admissão:

11.1 — Podem candidatar-se todos os indivíduos que, à data do termo do prazo de candidatura previsto no presente aviso, satisfaçam, cumulativamente, os seguintes requisitos:

a) Os requisitos previstos no artigo 8.º da LVCR, a saber:

I) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

II) Ter 18 anos de idade completos;

III) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;

IV) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

V) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

b) Estejam habilitados com licenciatura em Línguas e Literaturas Modernas — Estudos Portugueses e preferencialmente com pós-graduação em Promoção e Mediação da Leitura.

11.2 — Não é permitida a substituição das habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

12 — 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 deste órgão, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

13 — Apresentação de candidaturas:

13.1 — Prazo — poderão ser apresentadas candidaturas ao presente procedimento concursal pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República.

13.2 — A contar da publicação do presente aviso, será o mesmo publicitado na Bolsa de Emprego Público (BEP) e, por extracto, na página electrónica do Município e em jornal de expansão nacional.

13.3 — Forma — As candidaturas deverão ser formalizadas, sob pena de exclusão, através do preenchimento de formulário tipo, disponível na Secção de Recursos Humanos ou no endereço electrónico do Município — www.cm-olhao.pt, devendo ser entregues em suporte de papel.

13.4 — Local e endereço postal — Os requerimentos de candidatura poderão ser entregues pessoalmente na Secção referida no ponto anterior ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção, para Município de Olhão, Largo Sebastião Martins Mestre, 8700-349 Olhão, até ao termo do prazo fixado.

13.5 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

13.6 — O requerimento de candidatura deve ser acompanhado dos seguintes documentos, sob pena de exclusão do procedimento concursal:

a) Curriculum vitae, datado e assinado, do qual deve constar as habilitações literárias e ou profissionais, as funções desempenhadas, bem como as actualmente exercidas, com indicação dos respectivos períodos de duração, e actividades relevantes, assim como, a formação profissional detida com indicação das acções de formação finalizadas indicando a respectiva duração, datas de realização e entidades promotoras, juntando ainda os comprovativos da formação e da experiência profissionais, sob pena de não serem considerados;

b) Certificado de habilitações literárias;

c) Fotocópia do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;

d) Documento comprovativo da existência de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, sendo o caso, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções, o tempo de serviço, bem como a menção qualitativa e quantitativa da avaliação de desempenho dos últimos três anos ou, sendo o caso, a indicação dos motivos da não avaliação em um ou mais anos;

e) No caso de candidatos com deficiência abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, devem apresentar declaração, sob compromisso de honra, onde conste o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, ou, em alternativa, documento comprovativo.

13.7 — No caso de candidatos que exerçam funções nesta autarquia, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas b) a e) 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.

13.8 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

14 — Métodos de selecção: O presente procedimento concursal tem carácter de urgência, pelo que será usado um único método de selecção obrigatório, acrescido de um facultativo.

14.1 — O método obrigatório, independentemente do candidato dispor de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, é a prova de conhecimentos (PC). Esta prova visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

As provas revestirão a forma escrita e terão a duração de 90 m, com quinze minutos de tolerância, podendo ser consultada apenas a legislação e bibliografia de suporte não anotada, abaixo indicadas:

Regime jurídico do funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias, assim como as respectivas competências, aprovado pela Lei n.º 169/99 de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002 de 11 de Janeiro;

Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91, de 15 de Novembro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 6/96, de 31 de Janeiro;

LVCRA, adaptada às autarquias locais através do Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de Setembro;

Estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro;

Regime do contrato de trabalho em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro;

SARTO, Maria Montserrat — Animación a la lectura, com nuevas estrategias. Madrid: SM, 1998. ISBN 84-348-6295-6;

SOLE, Isabel — Estratégias de lectura. 9.ª ed. Barcelona: ICE de la Universitat de Barcelona: Graó, 1999. ISBN 84-87470-18-1;

MORAIS, José — A arte de ler: psicologia cognitiva da leitura. Lisboa: Cosmos, 1997;

EQUIPO PEONZA — El rumor de la lectura. Madrid: Anaya, 2001. ISBN 84-667-1310-7;

IFLA — Directrices para serviços de bibliotecas para crianças;

IFLA — Guidelines for library services for young adults;

IFLA — Multicultural communities: guidelines for library services.

A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às actualizações que se vierem a revelar necessárias.

A PC é valorada numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas.

14.2 — Será usado um método de selecção facultativo, que será aplicado pelo sistema de tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 8.º da referida portaria n.º 83-A/2009: entrevista profissional de selecção (EPS), a qual 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, de acordo com uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A EPS é avaliada segundo níveis classificativos aos quais correspondem as seguintes classificações: Elevado — 20 valores; Bom — 16 valores; Suficiente — 12 valores; Reduzido — 8 valores; Insuficiente — 4 valores, obtidos de acordo com a fórmula: $EPS = (2xEP) + (2xCC) + RI / 5$:

I) EP = Experiência profissional em situações reais relacionadas com as funções a desempenhar — ponderar-se-á os conhecimentos adquiridos em trabalhos anteriores, atendendo às responsabilidades e complexidades dos objectivos a prosseguir;

II) CC = Capacidade de comunicação — avaliar-se-á a capacidade de expressão oral;

III) RI = Relacionamento interpessoal — ponderar-se-á a capacidade do candidato se relacionar com os superiores hierárquicos, colegas e terceiros em geral.

15 — Cada um dos métodos de selecção é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que em qualquer deles obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como será excluído o candidato que falte a cada um deles.

16 — Actas: as actas efectuadas pelo júri do procedimento, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — Ordenação final: a ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento, será expressa de 0 a 20 valores, nos termos do artigo 34.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, sendo atribuída à prova de conhecimentos a ponderação de 70% e à entrevista pessoal de selecção a ponderação de 30%, através da seguinte fórmula: $OF = (PC \times 70\%) + (EPS \times 30\%)$. Consideram-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

Em situação de igualdade de valoração, são utilizados os critérios definidos no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro, subsistindo o empate serão aplicadas as seguintes regras de preferência: 1.º, exercício de funções, em período de tempo superior, em autarquias locais, incluindo programas ocupacionais do IIEFP ou estágios, 2.º, exercício de funções, em período de tempo superior, na restante administração pública, 3.º, mais horas de Formação relevantes para o lugar a ocupar

18 — Publicitação da lista de ordenação final: a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicitada nos termos do art.º 36.º da referida Portaria n.º 83-A/2009.

19 — Composição do Júri do procedimento:

Presidente: Helena Maria Santiago Barreto da Silva, Chefe de Divisão;

Vogais efectivos: Mário José Vicente Faria, Técnico Superior, que substitui a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e Luzia Teresa Neves Torres Gomes, Técnica Superior;

Vogais suplentes: Dina Maria Lopes Júlio Correia, Chefe de Divisão e Dina Andreia Ramos Sousa, Técnica Superior.

Olhão, 13 de Julho de 2010. — O Presidente da Câmara, *Francisco José Fernandes Leal*.

303480905

Aviso n.º 14856/2010

Concurso Externo de Ingresso, para o preenchimento por tempo indeterminado, de seis postos de trabalho de Bombeiro Recruta (Estagiário)

Nos termos do disposto nos artigos 9.º, 27.º e 28.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, adaptado à Administração Local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, torna-se público que pelo meu Despacho n.º 38-A/2010 de 28 de Abril de 2010, encontra-se aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da data da publicação deste Aviso do *Diário da República*, Concurso Externo de Ingresso, para o preenchimento por tempo indeterminado, de seis postos de trabalho de Bombeiro recruta.

1 — Prazo de validade — O concurso é válido para os postos de trabalho postos a concurso e pelo período de um ano, contando da data da publicação da respectiva lista de classificação final.

2 — Legislação aplicável — Ao presente concurso aplicam-se as disposições dos Decretos-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, 238/99, de 25 de Junho, Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de Abril, Despacho Conjunto n.º 298/2006 de 31 de Março, Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março, n.º 11 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

3 — Conteúdo funcional — Aos corpos de bombeiros profissionais compete o exercício das funções constantes do anexo I, ao Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de Abril.

4 — Local de trabalho — As funções correspondentes aos postos de trabalho a prover será desempenhada na área do Município de Olhão, podendo, no entanto, serem executados trabalhos fora da área do Município, sempre que ocorram situações que assim o exijam.

5 — Remunerações e outras condições de trabalho — a remuneração mensal em regime de estágio será fixada nos termos do n.º 4 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de Abril e, corresponde ao índice 89, tendo em consideração, o índice 100 fixado para os bombeiros municipais. As condições gerais de trabalho dos bombeiros profissionais regem-se pelo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

6 — As condições de trabalho e regalias sociais, são as genericamente vigentes para os trabalhadores da administração Local.

7 — A prestação de trabalho no Corpo de Bombeiros Municipal é organizada de forma a assegurar o serviço durante 24 horas por dia, todos os dias do ano.

8 — Residência — Nos termos do n.º 1, do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 106/2002, de 13 de Abril, os bombeiros profissionais devem residir na localidade onde habitualmente exercem funções.

9 — Requisitos de admissão — Só podem ser admitidos a concurso os candidatos que reúnam os seguintes requisitos:

9.1 — Requisitos Gerais:

a) Nacionalidade Portuguesa, salvo nos casos exceptuados por lei especial ou convenção internacional;

b) Ter 18 anos completos;

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

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

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

9.2 — Requisitos Especiais:

a) Ter idade inferior a 25 anos, completados no termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas;

b) Ter como habilitações literárias mínimas o 9.º ano de escolaridade ou equivalente;

c) Ter altura igual ou superior a 1,65 m., se o candidato for do sexo masculino, ou a 1,60 m, se for do sexo feminino;

9.3 — Os requisitos de admissão devem estar reunidos até ao termo do prazo da candidatura

A não verificação dos requisitos previstos nos n.º 9.1 e ou 9.2 determina a exclusão do candidato.

9.4 — A titularidade dos requisitos constantes do n.º 9.2 é comprovada através da apresentação do bilhete de identidade/cartão de cidadão e do certificado de habilitações ou de outro documento que legalmente o substitua.

10 — Métodos de selecção — Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

a) Prova de conhecimentos gerais (PCG), com carácter eliminatório;

b) Provas práticas (PP), com carácter eliminatório;

c) Exame psicológico de selecção (EXPS), com carácter eliminatório;

d) Exame médico de selecção (EMS), com carácter eliminatório;

e) Entrevista profissional de selecção (EPS).

10.1 — É obrigatória a apresentação do Bilhete de Identidade/Cartão de Cidadão em todos os momentos de aplicação dos métodos de selecção sob pena de exclusão.

10.2 — Prova de conhecimentos gerais (PCG) — visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos e incidirá sobre os temas seguintes:

a) Conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira, fazendo apelo aos conhecimentos adquiridos no âmbito escolar (9.º ano), designadamente nas áreas de Português, Física e de Matemática.

b) Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional, nomeadamente:

c) Regime de Férias, Faltas e Licenças, Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro.

d) Estatuto Disciplinar dos Funcionários e Agentes da Administração Pública — Publicado em anexo na Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro.

e) Estatuto de pessoal dos bombeiros profissionais da administração local — Decreto-Lei n.º 106/2002 de 13 de Abril.

10.2.1 — A prova de conhecimentos gerais — tem carácter eliminatório, será de natureza teórica, e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, sendo eliminados os candidatos que obtenham, nesta fase, classificação inferior a 9,50 valores, candidatos que não passarão à fase seguinte.

10.3 — Provas práticas — destinam-se a avaliar o desenvolvimento e a destreza física bem como a capacidade e resistência dos candidatos para a função de bombeiro profissional:

10.3.1 — As provas práticas, são eliminatórias e classificadas numa escala de 0 a 20 valores, sendo excluídos os candidatos que obtiverem menos de 8 valores em qualquer uma, ou menos de 9,5 valores na média de todas elas.

10.3.2 — As provas práticas a realizar são:

a) Salto do muro sem apoio;

b) Exercício de Equilíbrio na Trave;

c) Prova de Natação;

d) Flexões de Braços na Trave;

e) Abdominais em 2 minutos;

f) Teste de Cooper em 12 minutos.

10.3.3 — Cada candidato realiza todas as provas num único dia.

10.3.4 — Os candidatos realizam as provas usando traje de ginástica e natação (camisola, calções, meias e sapatos de ginástica, touca) a seu cargo.

10.3.5 — A classificação das provas é obtida através da fórmula a seguir mencionada, em que a prova resistência (Teste de Cooper), dada a importância desta qualidade física, é valorizada com o coeficiente dois:

Classificação: [(2xclas.cooper)+ class.braços + class.abdom.]/4

10.3.6 — Todos os candidatos estão obrigatoriamente abrangidos por uma apólice de seguro de acidentes pessoal, durante o período de realização das provas práticas.

10.4 — Exame psicológico de selecção — destina-se a avaliar as capacidades e as características de personalidade adequadas ao exercício da profissão de bombeiro:

10.4.1 — O Exame psicológico, é eliminatório e pode haver uma classificação (positiva) Favorável Preferencialmente, Bastante Favorável e Favorável (com 20, 16 e 12 valores, respectivamente) ou uma classificação (negativa) com carácter eliminatório relativamente aos candidatos — que não passarão à fase seguinte — a quem sejam atribuídas as menções qualitativas “Com Reservas” e “Não Favorável”, a que correspondem as classificações de 8 e 4 valores, respectivamente, conforme o previsto nos artigos 24.º, n.º 2 e 26.º, n.º 1, alínea a) do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho.

10.5 — Exame médico — destina-se a avaliar a robustez física dos candidatos e o estado geral de saúde, tendo em vista a determinar a aptidão para o exercício das funções a que se candidata, de acordo com o artigo 15.º do Regulamento de Ingresso e Promoção na Carreira de Bombeiro Municipal.