

**MUNICÍPIO DE TORRE DE MONCORVO****Aviso n.º 12935/2010**

Nos termos do n.º 6 do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se público a lista unitária de ordenação final dos candidatos, ao procedimento concursal para contratação a termo resolutivo certo — vigilantes, aberto por aviso no *Diário da República* n.º 10060/60 de 20 de Maio de 2010 e homologada por despacho do Substituto Legal do Presidente da Câmara Municipal de 16 de Junho de 2010.

**Lista unitária de ordenação final**

Candidatos aprovados:

- 1 — Fernando Miguel Mineiro Macedo — 18,00 valores;
- 2 — Pedro Miguel Mitreiro Lapa — 18,00 valores;
- 3 — José Pedro Amaral Cavalheiro — 17,40 valores;
- 4 — André Filipe Pires Lopes — 15,40 valores;
- 5 — Célia Cristina Mendes Duarte Quinó — 15,00 valores;

Candidatos excluídos:

- 1 — Ana Isabel Bernardo Moreno — 8,80 valores a)

a) Classificação inferior a 10 valores

A lista encontra-se também afixada nas instalações da Câmara Municipal.

Do despacho da homologação da lista da ordenação final pode ser interposto recurso hierárquico nos termos do n.º 3 do art. 39 da Portaria n.º 83-A/2009.

Paços do Concelho e Villa de Torre de Moncorvo, 18 de Junho de 2010. — O Vice-Presidente da Câmara, *José Manuel Aires*.

303395912

**MUNICÍPIO DE VALPAÇOS****Declaração de rectificação n.º 1263/2010**

Por ter sido publicado com inexactidão o aviso n.º 12 039/2010, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 115, de 16 de Junho de 2010, rectificase que onde se lê:

«8 — Métodos de selecção — Nos termos dos artigos 18.º e 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, aplicado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, e Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março, serão utilizados os seguintes métodos de selecção: Prova Escrita de Conhecimentos (com carácter eliminatório), Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Selecção.

8.1 — Prova Escrita de Conhecimentos: [...]»

deve ler-se:

«8 — Métodos de selecção — nos termos dos artigos 18.º e 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de Julho, aplicado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de Junho, e pelo Decreto-Lei n.º 97/2001, de 26 de Março, serão utilizados os seguintes métodos de selecção: prova oral de conhecimentos (com carácter eliminatório), avaliação curricular e entrevista profissional de selecção.

8.1 — Prova oral de conhecimentos: [...]»

16 de Junho de 2010. — O Presidente da Câmara, *Francisco Baptista Tavares*.

303379859

**MUNICÍPIO DE VIANA DO CASTELO****Aviso n.º 12936/2010****Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado**

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho da Sra. Vereadora Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva, com competência delegada na área de Recursos Humanos, no uso da competência que lhe foi delegada pelo Sr. Presidente da Câmara, proferida por despacho PR n.º 3-A/2009, datado de 26 de Outubro de 2009, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea a) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de

Janeiro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo determinado — termo resolutivo certo, por tempo inteiro, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Técnico Superior, Licenciado em Engenharia Biológica — 1 posto de trabalho.

2 — Conteúdo funcional do posto de trabalho: Engenheiro Biológico — Monitoriza os parâmetros ambientais nas áreas de qualidade do ar, da água e do ruído; participa nos projectos de educação ambiental, na avaliação dos estudos de impacto ambiental e avaliação de parâmetros microbiológicos.

3 — Habilitações Académicas exigidas para Técnico Superior (funções de Engenharia Biológica) — Licenciatura em Engenharia Biológica, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4 — Validade do procedimento concursal: o procedimento é válido para o posto de trabalho indicado 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 — Posicionamento remuneratório: tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública — Câmara Municipal de Viana do Castelo — e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

6 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro; Decreto Regulamentar 14/2008, de 31 de Julho, Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (RCTFP) e a Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

7 — O procedimento concursal destina-se à admissão de um trabalhador, nos termos do disposto na alínea i), do n.º 1, do artigo 93.º, da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, conforme o estabelecido no Mapa de Pessoal deste Município e da respectiva deliberação camarária, de 8 de Março de 2010.

8 — Local de Trabalho: Situa-se na área de intervenção do Município de Viana do Castelo.

9 — Horário de Trabalho: O período de 35 horas semanais, de acordo com a distribuição horária em vigor, actualmente, no Município de Viana do Castelo.

10 — Requisitos gerais de admissão ao procedimento concursal: Os requisitos gerais de admissão estão definidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a saber:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdito para o exercício das funções a que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

10.1 — 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 o procedimento.

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

10.3 — Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho, por aplicação do disposto no número anterior, se proceda ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação camarária de 8 de Março de 2010.

11 — Métodos de selecção e critérios: Avaliação curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de competências (EAC), de carácter eliminatório, nos termos do n.º 2, 3 e 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR).

11.1 — Avaliação curricular (AC): Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \text{HAB} + \text{EP} + \text{EP} + \text{AD}$$

Legenda:

HAB = habilitação académica, onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitações académicas ou nível de qualificação de grau exigido à candidatura — 15 valores;

Habilitações académicas ou nível de qualificação de grau superior ao exigido à candidatura — 20 valores.

FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sob a forma de congressos, colóquios, jornadas, simpósios, *workshops* e acções de formação ou sensibilização:

Sem acções de formação — 5 valores;

Acções de formação com duração ≤ a 12 horas — 5 + 1 valores/cada acção;

Acções de formação com duração > a 12 horas e ≤ a 35 horas — 5 + 2 valores/cada acção;

Acções de formação com duração > a 35 horas e ≤ a 80 horas — 5 + 3 valores/cada acção;

Acções de formação com duração > 80 horas e ≤ a 110 horas — 5 + 4 valores/cada acção;

Acções de formação com duração > a 110 horas — 5 + 5 valores/cada acção.

Cada dia de formação equivale a 6 horas, se outro valor não estiver definido no certificado.

EP = Experiência profissional: com incidência na execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

Sem experiência — 5 valores

Experiência inferior a 12 meses — 10 valores

Igual ou superior a 12 meses e inferior a 18 meses — 15 valores

Igual ou superior a 18 meses — 20 valores

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

Será igualmente considerada como experiência relevante a conseguida através de estágios profissionais PEPAP ou PEPAL devidamente concluídos.

AD = Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março, e Decreto Regulamentar n.º 19-A/2004, de 14 de Maio:

Desempenho Insuficiente — 4 valores

Desempenho de Necessita de Desenvolvimento — 8 valores

Desempenho Bom — 12 valores

Desempenho Muito Bom — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

Desempenho Inadequado — 5 valores

Desempenho Adequado — 12 valores

Desempenho Relevante — 16 valores

Desempenho Excelente — 20 valores

Se o trabalhador não desempenhou estas funções ou não teve avaliação do desempenho, a Avaliação Curricular (AC) traduzir-se-á na seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + FP + EP}{3}$$

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de selecção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

11.2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC), que 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.

12 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações

quantitativas dos dois métodos de selecção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

sendo:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação de Competências.

12.1 — Em situações de igualdade de valoração aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

13 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, bem como serão excluídos do procedimento, 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.

14 — Nos termos da alínea r) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos tem 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 o solicitem.

14.1 — Os candidatos que exerçam funções na Câmara Municipal de Viana do Castelo ficam dispensados de apresentar os documentos que se encontrem arquivados no seu processo individual, desde que expressamente mencionem tal facto.

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

15 — Quotas de emprego: De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.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. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

16 — Exclusão e notificação de candidatos: De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no 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. Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local da realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

17 — Composição do Júri:

Presidente: Dra. Ana Paula Moreira Rodrigues do Vale, Docente da Escola Superior Agrária de Ponte de Lima, designada para o efeito pelo Instituto Politécnico de Viana do Castelo.

Vogais efectivos: Técnica Superior, Eng.ª Maria Leonor Rodrigues Ferreira da Cruz, Chefe de Divisão Administrativa e de Recursos Humanos, Dra. Hirondina da Conceição Passarinho Machado.

Vogais suplentes: Chefe de Divisão de Recursos Naturais, Eng.º José Paulo Dantas Vieira, Técnica Superior, Eng.ª Maria Fabíola Santos Oliveira.

O 1.º Vogal efectivo substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

18 — Forma e prazo para apresentação das candidaturas:

18.1 — Formalização das candidaturas: deverão ser formalizadas obrigatoriamente mediante preenchimento de formulário/modelo 232/00, disponível nos Recursos Humanos desta Câmara Municipal, ou no *site* desta Autarquia em <http://www.cm-viana-castelo.pt>, e entregues pessoalmente na Secção de Administração de Pessoal ou remetidas por correio registado com aviso de recepção, para a Câmara Municipal de Viana do Castelo, Passeio das Mordomas da Romaria, 4901-877 Viana do Castelo.

18.2 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

18.3 — Nos requerimentos de candidatura deverão constar obrigatoriamente os seguintes elementos: identificação completa do candidato, estado civil, profissão, data de nascimento, naturalidade, residência, código postal completo, endereço electrónico.

A candidatura deverá, ainda, ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

a) Currículo profissional detalhado, datado e assinado.

b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias.

c) Declaração comprovativa da relação jurídica de emprego público devidamente atualizada, caso o candidato a detenha, emitida pelo serviço a que pertence, da qual conste a actividade que exerce, bem como a antiguidade na carreira e categoria e a avaliação de desempenho obtida nos últimos 3 anos.

d) Fotocópia do bilhete de identidade válido/cartão de cidadão, e de número de identificação fiscal.

e) Comprovativos das acções de formação profissional.

19 — 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 no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

20 — Consulta à ECCRC — Não tendo ainda sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, encontra-se temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia à ECCRC, prevista no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22.01.

21 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicitada no site desta Câmara Municipal <http://www.cm-viana-castelo.pt>.

22 — Nos termos do 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](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, na página electrónica da Câmara Municipal de Viana do Castelo e por extracto, no máximo de três dias úteis contado da mesma data, num jornal de expansão nacional.

Paços do Concelho de Viana do Castelo, 11 de Junho de 2010. — A Vereadora da Área de Recursos Humanos, Ana Margarida Rodrigues Ferreira da Silva.

303390071

### Aviso n.º 12937/2010

#### Abertura de procedimento concursal comum para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Faz-se público que, de acordo com o despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal, datado de 10 de Março de 2010, tendo precedido deliberação camarária de 8 de Março de 2010, nos termos do disposto no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e da alínea *a*) do artigo 3.º e do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, se encontra aberto, pelo prazo de dez dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com vista ao preenchimento do posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de:

1.1 — Assistente Técnico (Generalista) — 1 posto de trabalho.

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

3 — Requisitos de admissão ao procedimento concursal: Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4.1., que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no artigo 8.º e alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º, da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, a seguir referidos:

3.1 — Requisitos gerais:

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

3.2 — Requisitos especiais:

12.º ano de escolaridade /Nível III conforme caracterização no mapa de pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

4.1 — Não podem ser admitidos candidatos cumulativamente integrados na carreira, titulares da categoria e que executem a actividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

4.2 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no n.º 4 do artigo 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR), podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

5 — Conteúdo funcional do posto de trabalho — O descrito no anexo da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e conforme a caracterização específica constante do mapa de pessoal do Município de Viana do Castelo, onde executa, a partir de orientações e instruções precisas e no âmbito de actividade dos serviços, trabalhos de apoio ao pessoal dirigente, técnico

superior e técnico, nomeadamente nas áreas de concepção, adopção e aplicação de métodos e processos técnico-científicos; Colabora na realização de estudos e pareceres de carácter técnico; Executa trabalhos de dactilografia e composição em máquinas de escrever electrónicas, recebe, atende e encaminha o público utente dos serviços, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com orientações fornecidas; Assegura a ligação a redes de comunicações e bases de dados, utilizando os meios adequados, preferencialmente telex, telecópia e equipamento de natureza informática; Procede à microfilmagem de documentos.

6 — As candidaturas devem ser formalizadas em impresso próprio de utilização obrigatória, modelo n.º 232/00, disponível através do site [www.cm-viana-castelo.pt/balcão](http://www.cm-viana-castelo.pt/balcão) online/recrutamento de pessoal/formulários de candidatura, ou a fornecer pela Secção de Administração de Pessoal da Câmara Municipal de Viana do Castelo, e ser entregue presencialmente na referida Secção, sita no Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo; ou por correio registado com aviso de recepção, até ao termo do prazo indicado.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

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

- Documento comprovativo das habilitações literárias, mediante fotocópia simples e legível do certificado autêntico ou autenticado, donde conste a média final do curso;
- Fotocópia do bilhete de identidade válido e do cartão de identificação fiscal ou do cartão de cidadão;
- Fotocópia do documento comprovativo da relação jurídica de emprego público bem como das funções efectivamente exercidas;
- Curriculum vitae* detalhado, actualizado e datado, devidamente assinado, donde conste designadamente as acções de formação, congressos ou afins, estágios e experiência profissional, devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

7 — Métodos de Selecção aplicáveis:

7.1 — A) candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)
- Entrevista Profissional de selecção (EPS)

7.1 — B) Candidatos em sistema de mobilidade especial que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas:

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista Profissional de selecção (EPS)

Os candidatos referidos em A) poderão, em substituição dos métodos 1 e 2, optar pela realização dos métodos 4 e 5.

Por cada método de selecção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

- Avaliação Curricular (AC):
  - Factores de Avaliação Habilitações Académicas (HA)
  - Formação Profissional (FP)
  - Experiência Profissional (EP)
  - Avaliação de Desempenho (AD)

CrITÉRIOS de apreciação e ponderação dos factores de avaliação:

(Para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o n.º 2 do artigo 53 da LVCR):

1) Avaliação Curricular

Este método será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = \frac{HAB + FP + 2EP + AD}{5}$$

sendo:

HAB = Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 2 (12.º ano de escolaridade ou grau que lhe seja equiparado) nos termos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 44.º da LVCR, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica.

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 15 valores;