

de Macedo de Cavaleiros, em sessão realizada no dia 29 de fevereiro de 2016, deliberou, sob proposta da Câmara Municipal aprovada em reunião realizada a 22 de fevereiro de 2016, nos termos do n.º 1 do artigo 13.º do Regime Jurídico da Reabilitação Urbana (RJRU), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, alterado e republicado pela Lei n.º 32/2012, de 14 de agosto, aprovar a delimitação da Área de Reabilitação Urbana de Travanca.

Nos termos da referida aprovação, a área territorial de incidência da ARU localiza-se em Travanca, Freguesia de Macedo de Cavaleiros e é delimitada de acordo com a planta anexa a este Aviso.

Mais se informa que, nos termos do n.º 4 do artigo 13.º do RJRU, os elementos que acompanham e fundamentam a delimitação da ARU poderão ser consultados na página eletrónica da Câmara Municipal (www.cm-macedodecavaleiros.pt) e na Divisão de Gestão Territorial desta Câmara Municipal, sita no Jardim 1.º de Maio, 5340-218 Macedo de Cavaleiros, todos os dias úteis, durante as horas de expediente.

13 de julho de 2016. — O Presidente da Câmara Municipal, *Manuel Duarte Fernandes Moreno*.



209742708

MUNICÍPIO DA MEALHADA

Aviso n.º 9512/2016

Em cumprimento do disposto no n.º 6 do artigo 10.º do Decreto-Lei n.º 305/2009, de 23 de outubro, que estabelece o regime jurídico da organização dos serviços das autarquias locais, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal de 21 de setembro de 2015, ao abrigo do estipulado no n.º 3 do artigo 10.º da citada Lei e de acordo com os fundamentos descritos na Proposta n.º 15/2015, de 17 de setembro, foi extinta a Divisão de Planeamento Urbanístico, com efeitos a 1 de outubro de 2015.

7 de julho de 2016. — O Presidente da Câmara, *Rui Manuel Leal Marquieiro*.

309719348

Aviso n.º 9513/2016

Procedimentos Concursais Comuns para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

1 — Para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, e conforme o preceituado no artigo 30.º e 33.º da Lei

Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, por deliberação da Câmara Municipal da Mealhada de 20/06/2016, foi aprovada a Proposta n.º 18/2016, e se encontram abertos, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimentos concursais comuns, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, para o preenchimento dos seguintes postos de trabalho, previstos e não ocupados no mapa de pessoal do Município de Mealhada:

Ref. A — 2 assistentes operacionais (canalizador) a afetar ao Setor de Ambiente e Serviços Urbanos;

Ref. B — 2 assistentes operacionais (higiene urbana) a afetar ao Setor de Ambiente e Serviços Urbanos;

Ref. C — 2 assistentes operacionais (pedreiro) a afetar ao Setor de Gestão de Frotas e Equipamentos.

2 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais de 15/05/2014, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local em 15/07/2014, “as autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação”.

3 — Nos termos do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal da Região de Coimbra, sobre a aprovação do regulamento relativo à constituição e funcionamento da entidade gestora do sistema de requalificação, a qual informou que ainda não foi aprovado o referido regulamento, pelo que ainda não se encontra constituída a Entidade Gestora da Requalificação das Autarquias (EGRA).

4 — Não existe ainda qualquer reserva de recrutamento constituída na Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (enquanto ECCRC) nem existe reserva de recrutamento válida constituída no Município.

5 — Local de trabalho: Abrange a área do Concelho de Mealhada.

6 — Caracterização do posto de trabalho a ocupar, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado para 2016, conjugado com o Anexo III do Aviso n.º 26278/2010, de 15 de dezembro, publicado na 2.ª série do *Diário da República* — com grau de complexidade 1:

Ref. A — exercício de funções de canalizador — Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; Corta e rosca tubos de chumbo, plásticos, ferro, fibrocimento e materiais afins; Executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; Executa redes de recolha de esgotos pluviais ou domésticos e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos.

Ref. B — exercício de funções higiene urbana — Proceder à remoção de lixo e equiparados, varredura e limpeza de ruas e sarjetas, lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras; Executar outras tarefas simples, não especificadas, de caráter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;

Ref. C — exercício de funções de pedreiro — Executar alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo fazer o respetivo reboco; proceder ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executar muros ou estruturas simples, com ou sem armaduras; executar outros trabalhos similares ou complementares dos descritos.

7 — Posicionamento remuneratório — o posicionamento remuneratório dos trabalhadores a recrutar será objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º da LGTFP, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31 de dezembro, que se mantém em vigor, por força do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março (LOE 2016), sendo a posição remuneratória de referência a correspondente à 1.ª posição, nível 1 (530 €) da tabela remuneratória única.

8 — Requisitos de admissão relativos ao trabalhador — Os enunciados no artigo 17.º da LGTFP, designadamente: a) nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição, convenção internacional ou lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.1 — Âmbito de recrutamento — De entre candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída, sem prejuízo de, em caso de impossibilidade de ocupação de todos ou alguns postos de trabalho, proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público

previamente estabelecida, conforme deliberação da câmara municipal de 20/06/2016.

8.2 — 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 idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 — Nível habilitacional — escolaridade obrigatória (para os nascidos a partir de 01/01 de 1967 é exigido o 6.º ano de escolaridade; para os nascidos a partir de 01/01 de 1981 é exigido o 9.º ano de escolaridade), não sendo possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

10 — Formalização de candidaturas — Através do preenchimento obrigatório do formulário, disponível na página eletrónica do município da Mealhada em www.cm-mealhada.pt.

10.1 — Só é admissível a apresentação de candidatura em suporte de papel.

10.2 — A entrega da candidatura poderá ser efetuada — Pessoalmente no Setor de Recursos Humanos, no Largo do Jardim — 3054-001 Mealhada das 9:00 às 12:30 e das 13:30 às 16:00 horas, ou através de correio registado e com aviso de receção, até ao termo do prazo fixado.

10.3 — Deverá ser acompanhada dos seguintes documentos:

a) Documento comprovativo dos requisitos indicados no ponto 8 que antecede, bastando que os candidatos declarem, no formulário tipo, que reúnem os requisitos previstos no artigo 17.º da LGTFP;

b) Documento comprovativo do requisito indicado no ponto 9 que antecede, bastando que os candidatos entreguem fotocópia simples do certificado de habilitações académicas ou de outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

c) Currículo profissional detalhado e organizado, devendo ser acompanhado por fotocópia simples dos documentos comprovativos dos factos aí referidos, designadamente dos relativos à formação profissional frequentada e à experiência profissional detida;

d) Para os candidatos com relação jurídica de emprego público, declaração autenticada e atualizada, com data reportada ao prazo estabelecido para a apresentação das candidaturas, emitida pelo serviço de origem a que o candidato pertence, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público de que é titular, da posição remuneratória, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

e) Para os candidatos com relação jurídica de emprego público, documento comprovativo da avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos (a ausência de avaliação de desempenho em qualquer um dos anos, deverá ser certificada através de documento, emitido pelo respetivo serviço, comprovando tal facto).

A não apresentação dos documentos que antecederem, até à data limite fixada para a entrega de candidaturas, determina a exclusão dos candidatos.

Assiste ao júri, a facultade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o provimento. As falsas declarações prestadas pelos candidatos ou a apresentação de documentos falsos na instrução da candidatura determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal.

11 — Métodos de Seleção:

11.1 — Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, ou que estejam colocados em situação de requalificação e se tenham encontrado, por último, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, são os que de seguida se indicam, exceto quando afastados, por escrito:

11.1.1 — Avaliação Curricular (AC) — será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, conjugada com o artigo 11.º e o n.º 4 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, respetivamente — parâmetros de avaliação:

a) Habilitação académica — serão considerados os níveis habilitacionais detidos pelos candidatos.

b) Formação Profissional: serão consideradas as áreas de formação e de aperfeiçoamento profissional detidas pelos candidatos, desde que relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções.

c) Experiência Profissional: será considerada a execução pelos candidatos de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, bem como o respetivo grau de complexidade.

d) Avaliação de desempenho: será considerada a avaliação do desempenho obtida pelos candidatos, relativa ao último período, não superior a três anos, em que cumpriram ou executaram atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

11.1.2 — Entrevista de avaliação de competências (EAC): A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação inter-pessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente 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 diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de elevado, 20 valores; bom, 16 valores; suficiente, 12 valores; reduzido, 08 valores, e insuficiente, 04 valores.

11.2 — Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no recrutamento dos demais candidatos, e, bem assim, dos referidos anteriormente que optem pela sua utilização, são os que de seguida se indicam:

11.2.1 — Prova de Conhecimentos: Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugada com o disposto no artigo 9.º e no n.º 2 do artigo 18.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, respetivamente, com as seguintes especificidades: assumirá a forma prática, e consistirá na realização de uma tarefa relacionada com o perfil de competências do posto de trabalho a que se destina o procedimento concursal, com a duração máxima de 20 minutos.

11.2.2 — Avaliação Psicológica: A Avaliação Psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

11.3 — O método de seleção complementar a aplicar no recrutamento, independentemente da origem dos candidatos, é o que de seguida se indica:

11.3.1 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

11.4 — A Valoração Final resulta da seguinte expressão:

11.4.1 — A Valoração Final (VF) dos métodos indicados no ponto 11.1 resulta da seguinte expressão:

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

11.4.2 — A Valoração Final (VF) dos métodos indicados no ponto 11.2 resulta da seguinte expressão:

$$45 \%PC + 30 \%AP + 25 \%EPS$$

12 — Prazo de Validade: Nos termos do artigo 40.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, os procedimentos concursais são válidos para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo de 18 meses contados da data de homologação das listas de ordenação final dos presentes procedimentos, para efeitos de constituição de reservas de recrutamento internas.

13 — Dada a urgência do recrutamento para o preenchimento do posto de trabalho, os métodos de seleção a aplicar poderão ser utilizados de forma faseada, nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, e da seguinte forma: a) aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório; b) aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, em número a determinar pelo respetivo júri do procedimento e a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

14 — Composição do Júri:

Referência A e B:

Presidente: António Antunes Gaspar Pita, Chefe do Setor de Ambiente e Serviços Urbanos.

Vogais efetivos: José Alberto Marques Tavares, Chefe do Setor de Gestão de Frotas e Equipamentos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Beatriz Simões Sousa Cerveira, Coordenadora Técnica da Secção de Pessoal.

Vogais Suplentes: Artur Martins Farinha, Assistente Operacional, e Marco Aurélio Borges, Assistente Operacional.

Referência C:

Presidente: José Alberto Marques Tavares, Chefe do Setor de Gestão de Frotas e Equipamentos.

Vogais efetivos: António Antunes Gaspar Pita, Chefe do Setor de Ambiente e Serviços Urbanos, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Maria Beatriz Simões Sousa Cerveira, Coordenadora Técnica da Secção de Pessoal.

Vogais Suplentes: Marco Aurélio Borges, Assistente Operacional, e Artur Martins Farinha, Assistente Operacional.

15 — De acordo com o preceituado no n.º 1 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* ou *d)* do n.º 3 do artigo 30.º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Nos termos do artigo 32.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, os candidatos admitidos serão convocados, no prazo de cinco dias úteis, pela forma prevista no n.º 3 do artigo 30.º do mesmo diploma legal, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Átrio dos Paços do Município, na página eletrónica do Município, bem como remetida a cada concorrente por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

16 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

17 — Política de igualdade — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 01 de março, em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município no 1.º dia útil contado da data da publicação no *Diário da República*, e, por extrato, num jornal de expansão nacional, no prazo de três dias úteis contados da mesma data.

12 de julho de 2016. — O Presidente da Câmara, Rui Manuel Leal Marquero.

309730947

MUNICÍPIO DE MELGAÇO

Aviso n.º 9514/2016

1 — Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pelo artigo 2.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, torna-se público que por proposta aprovada na reunião do Executivo, em reunião de 15-06-2016, e deliberação da Assembleia Municipal, em reunião de 22-06-2016, encontra-se aberto procedimento concursal comum para 12 Animadores (Monitores), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado — termo resolutivo certo a tempo parcial (15 horas semanais), pelo período de 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 145-A/2011, de 06 de abril.

2 — Para efeitos do estipulado no n.º 1 do artigo 4.º da Portaria n.º 145-A/2011, declara-se não estarem constituídas quaisquer reservas de recrutamento no próprio organismo, ficando, ainda, temporariamente, dispensada a obrigatoriedade de consulta à entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por não se encontrar constituída e em funcionamento, nos termos dos artigos 41.º e seguintes.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos lugares postos a concurso e para efeitos do previsto

no n.º 2 do artigo 40.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, no ano letivo 2015/2016.

4 — Descrição sumária das funções:

4.1 — Executar tarefas de vigilância e guarda das crianças, limpeza dos espaços e demais funções decorrentes da carreira.

5 — Local de trabalho: as funções correspondentes aos lugares postos a concurso irão ser desempenhadas no Agrupamento de Escolas de Melgaço.

6 — Posicionamento remuneratório: O valor das remunerações dos Animadores (Monitores) será calculado proporcionalmente, tendo por base o vencimento base (683,13 €) do Assistente Técnico.

7 — Requisitos de admissão: São admitidos ao concurso, todos os candidatos que satisfaçam os requisitos, até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas:

7.1 — Os requisitos gerais, previstos no artigo 17.º da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

7.2 — Como requisitos especiais: Possuir o 12.º ano de escolaridade ou equivalente ou possuir 5 anos de experiência como animadores nos prolongamentos de horário dos jardins de infância.

7.3 — Exclusão: não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

8 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas, através do modelo de formulário de candidatura dirigido ao Senhor Presidente da Câmara Municipal de Melgaço, assinalando devidamente o número da oferta de emprego, o qual depois de datado e assinado, deverá ser remetido pelo correio, com aviso de receção, ou entregue pessoalmente, na Subunidade de Recursos Humanos, em envelope fechado, até ao termo do prazo.

8.1 — Não são aceites candidaturas enviadas através de correio eletrónico.

8.2 — Os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob pena de compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata de documento comprovativo.

8.3 — Documentos exigidos: O requerimento contém obrigatoriamente os elementos previstos no n.º 1 do artigo 27.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, e deverá ser acompanhado do certificado de habilitações, e ainda, do *curriculum vitae*, conforme disposto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 28.º da referida Portaria.

8.4 — As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos, sob pena de exclusão:

a) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

b) Fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão;

c) Curriculum vitae detalhado, atualizado e datado, devidamente assinado pelo requerente, mencionando nomeadamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício de funções do lugar a concurso e ações de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos cinco anos, com alusão, quando possível, à sua duração (n.º de horas), devendo apresentar comprovativos de toda a informação mencionada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular.

8.5 — A não observância em tempo das disposições anteriores, implica a exclusão do candidato.

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

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

9.2 — Nos termos da alínea *t)* do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 06 de abril, os candidatos têm acesso às atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, sempre que as solicitem.

10 — Métodos de seleção: Os métodos de seleção a utilizar são a avaliação curricular (AC) valorada de 0 a 20:

10.1 — Na avaliação curricular serão considerados e ponderados nos elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações académicas, formação profissional, experiência profissional, condições preferenciais e avaliação do 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. Também apenas a formação profissional devidamente comprovada será contabilizada.

10.2 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9.50 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricu-