

entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2.ª série do *Diário da República* (artigo 26.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

14 — Local: As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado, na Junta de Freguesia de Vilarandelo, Largo do Toural, 5430-658 Vilarandelo, das 9,00 horas às 12,30 horas e das 14,00 horas às 17,30 horas.

15 — Métodos de Selecção: De acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, conjugado com o artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

15.1 — Capítulo I — 1 — Avaliação curricular (AC): Visa avaliar as aptidões dos candidatos, sendo ponderados os seguintes factores: Habilitações literárias; formação profissional e experiência profissional e avaliação de desempenho, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Em que:

AC= Avaliação curricular;
HA= Avaliação curricular;
FP= Formação profissional;
EP= Experiência profissional;
AD= Avaliação de desempenho.

Capítulo II — 2 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada segundo níveis classificatórios.

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores e que será efectuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EAC}{2}$$

Em que:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;
EAC= Entrevista de avaliação de competências.

15.2 — Em caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho pelo universo de concorrentes a que alude o n.º 5 do artigo 6.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e na possibilidade de poderem concorrer os candidatos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, a que alude o n.º 6 do artigo 6, do citado diploma legal, os métodos de selecção serão os seguintes:

Capítulo I — 1 — Avaliação curricular (AC): Visa avaliar as aptidões dos candidatos, sendo ponderados os seguintes factores: Habilitações literárias; formação profissional e experiência profissional e avaliação de desempenho, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

AC= Avaliação curricular;
HA= Avaliação curricular;
FP= Formação profissional;
EP= Experiência profissional.

Capítulo II — 2 — Entrevista de avaliação de competências — A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada segundo níveis classificatórios.

A classificação final será expressa de 0 a 20 valores, considerando-se excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores e que será efectuado de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{AC + EAC}{2}$$

Em que:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;
EAC= Entrevista de avaliação de competências.

15.3 — A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso, sendo também excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

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

16 — As 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 valorização final, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

17 — A publicação da relação dos candidatos e da lista de classificação final será feita nos termos dos artigos 29.º e 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

18 — A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República* e afixada em local visível e público das instalações da entidade.

19 — O Júri terá a seguinte composição:

José Manuel Correia da Cruz, Director de Departamento do Urbanismo e Ambiente, exercendo as funções de Presidente;

Normando Teixeira Vieira, Director de Departamento da Acção Social, Cultura, Desporto e Educação e Luís Manuel Chaves Barroso Batista, Chefe de Divisão Administrativa, ambos do Município de Valpaços, na qualidade de vogais efectivos.

20 — Quota de emprego: O número de lugares destinados a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o n.º 2 do artigo 3.º e o artigo 9.º, ambos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro.

20.1 — 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 supra mencionado.

26 de Agosto de 2009. — O Presidente, *António José Garcia Ferreira*.

302234282

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA CÂMARA MUNICIPAL DA NAZARÉ

Aviso n.º 15467/2009

Engenheiro Jorge Codinha Antunes Barroso, Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados da Câmara Municipal do Concelho da Nazaré, torna público que o Conselho de Administração destes Serviços em sua reunião de 14 de Agosto de 2009, deliberou, contratar Lara Alexandra Conde Taveira Carreira em regime de contrato em Funções Públicas, para o posto de trabalho de técnica superior — Área de Economia ao abrigo da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, com efeitos a partir de 01/08/2009.

15 de Agosto de 2009. — O Presidente do Conselho de Administração, *Jorge Codinha Antunes Barroso*.

302212906

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE TOMAR

Aviso n.º 15468/2009

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

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Fevereiro, conjugado com o artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, torna-se público que por Deliberação do Conselho de Administração de 22 de Junho de 2009, e depois de consultada a DGAEP, que assegura transitoriamente as funções da ECCRC, que informa que não tendo, ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, e até à sua publicitação, fica 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 de Janeiro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis a contar da publicação do presente aviso na 2.ª série do *Diário da República*, procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho na Divisão Administrativa e

Financeira, Secção Administrativa e Recursos Humanos para a carreira de assistente técnico e categoria de coordenador técnico, designado no Mapa de Pessoal destes Serviços.

2 — Local de Trabalho — Concelho de Tomar, abrangendo a área de actuação dos Serviços Municipalizados.

3 — Descrição sumária das funções — Funções constantes no anexo à Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, referido no n.º 2 do artigo 49.º da mesma lei.

4 — Caracterização do posto de trabalho

Desempenho de funções técnicas, coordenação e supervisão na área administrativa em consonância com os objectivos pretendidos, sob orientação do Director Delegado e de acordo com as deliberações tomadas pelo Conselho de Administração segundo estipulado para a unidade orgânica no RIOS (publicado no *Diário da República*, 2.ª série em 28.08.1998)

5 — Requisitos de Admissão — os candidatos deverão cumprir rigorosamente os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas:

5.1 — Requisitos Gerais — os referidos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

- 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 interdito para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.2 — Requisitos específicos:

- a) Nível Habilitacional — Grau 2
- b) Habilitações Académicas e Profissionais — 12.º ano de escolaridade
- c) Experiência Profissional — Experiência mínima de 2 anos em funções similares no sector de água e saneamento.

5.3 — Possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional: Sim

6 — Âmbito do recrutamento:

6.1 — O recrutamento inicia-se sempre de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º da LVCR, podendo candidatar-se ao procedimento, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 52.º da LVCR.

6.2 — Na impossibilidade de ocupação de todos ou de alguns postos de trabalho, pelos trabalhadores identificados no ponto anterior, e conforme deliberação do Conselho de Administração de 2009.04.27, poderão ser candidatos trabalhadores com relação de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

6.3 — 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 destes SMAS, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento.

7 — Posição remuneratória — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública, Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Tomar, e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

8 — Apresentação das candidaturas:

8.1 — Prazo: 10 dias úteis, contados 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

8.2 — Forma: A apresentação da candidatura é efectuada em suporte papel através do preenchimento do formulário tipo, disponível na Secção Administrativa e Recursos Humanos e no site oficial WWW.cm-tomar.pt (água e saneamento), juntamente com requerimento de admissão, dirigido ao Sr. Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Tomar e entregue pessoalmente na Sede dos SMAS, sitos na Praça da República n.º 4, 2300-550 Tomar, em dias úteis entre as 9h e as 17.30h, ou remetido pelo correio em carta registada com aviso de recepção.

8.3 — Do requerimento devem obrigatoriamente constar os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal a que se candidata, com indicação da carreira, categoria e actividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento e a referencia do aviso a que se candidata, com a indicação do número e data do *Diário da República* em que se encontra publicado este aviso;

c) Identificação completa do candidato (nome completo, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número e data do Bilhete de Identidade e serviço de identificação que o emitiu, número de contribuinte fiscal, endereço postal, endereço electrónico e número de telefone);

d) Declaração, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, da situação em que se encontra relativamente aos requisitos constantes do n.º 5.1 deste aviso:

e) Identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da actividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;

f) Opção por métodos de selecção, nos termos do n.º 2 do artigo 53.º da lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro

8.4 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão obrigatoriamente ser acompanhados, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do Bilhete de Identidade;
- b) *Curriculum vitae*, datado e assinado;
- c) Fotocópia do certificado de habilitações literárias;
- d) Fotocópia dos comprovativos das acções de formação e da experiência profissional declarados no curriculum;
- e) Documento (s) comprovativo (s) da posse de relação jurídica de emprego público, nos termos do ponto 6.1 do Aviso, ou declaração, sob compromisso de honra, do cumprimento dos mesmos.

8.5 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

8.6 — As falsas declarações serão puníveis nos termos da lei.

9 — Métodos de selecção e critérios de avaliação — Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os métodos de selecção a utilizar são:

- a) Prova de Conhecimentos (PC)
- b) Avaliação Psicológica (AP)
- c) Avaliação Curricular (AC)
- d) Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- e) Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

Nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, caso necessário, proceder-se-á à utilização faseada dos métodos de selecção, sendo aplicados pela seguinte ordem, de acordo com o n.º 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

- 1.ª Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular
- 2.ª Avaliação Psicológica ou Entrevista de avaliação de competências
- 3.ª Entrevista profissional de selecção

9.1 — Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar o conhecimento académico e, ou, profissional e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Na valoração deste método será adoptada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos de carácter teórico, sob a forma escrita e com consulta, terá a duração aproximada de 2 horas, sendo o programa baseado na seguinte legislação (comum a ambos os procedimentos):

Quadro de Competências e Regime Jurídico do funcionamento dos Órgãos dos Municípios — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, na redacção dada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro, e pela Declaração de Rectificação n.º 4/2002, de 6 de Fevereiro.

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

Regulamento Interno dos Serviços Organograma e Quadro de Pessoal, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 198, apêndice n.º 111, de 28.08.1998.

Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro.

9.2 — Prova de 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. Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes:

a) Habilitação académica ou nível de qualificação (HA), certificado pelas entidades competentes;

b) Formação profissional (FP), considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

c) A experiência profissional (EP) com a incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas;

d) A avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

A avaliação curricular será ponderada de 0 a 20 valores e obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD)/5$$

9.3 — Prova de 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.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo as indicações das aptidões e, ou, competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. Este método poderá comportar uma ou mais fases, e será valorado da seguinte forma:

— Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto ou Não Apto;

— Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.4 — Prova de entrevista de avaliação de competências (EAC) que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre os 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, analisados segundo os níveis de classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.5 — Prova de entrevista profissional de selecção (EPS) que visa obter uma relação interpessoal e de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e entrevistado. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, analisados segundo os níveis de classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.6 — A Classificação e ordenação final dos candidatos que completam o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de selecção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efectuada através da seguinte fórmula:

$$OF = 0.40 (PC \text{ ou } AC) + 0.30 (AP \text{ ou } EAC) + 0.30 EPS$$

em que:

OF = ordenação final;

PC = prova de conhecimentos;

AC = avaliação curricular;

AP = avaliação psicológica;

EAC = entrevista de avaliação de competências;

EPS = entrevista profissional de selecção.

9.7 — Quando o número de candidatos igual ou superior a 10 vezes o número de postos de trabalho em concurso, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora utilizará um único método de selecção obrigatório, a Prova de Conhecimentos Teórica Escrita e como método facultativo, a Entrevista Profissional de Selecção, nos termos do artigo 53.º, n.º 4 da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

9.8 — Excepto quando afastados por escrito, no próprio requerimento de candidatura, pelos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade para cuja ocupação o procedimento +e publicitado, os métodos de selecção a utilizar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de

competências, de acordo com o estipulado no citado artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

9.9 — Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, em qualquer dos métodos de selecção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte e, ou, da valoração final.

9.10 — Em caso de igualdade de valoração, entre os 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.

9.11 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as 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.

10 — Composição do júri, constituído nos termos do artigo 21.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

Presidente: Dra. Sandra Paula Antunes Mata, vogal do Conselho de Administração;

Vogais efectivos:

1.º Dra. Mafalda Sofia da Costa Fernandes; técnica superior de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente nas suas falhas e impedimentos.

2.º Sr. João Rui Oliveira António, Encarregado Operacional.

Vogais suplentes:

1.º Sr. Júlio Dinis Marques Flores Figueiredo, Vogal do Conselho de Administração.

2.º Anabela Marques Santos, Técnico Superior de Contabilidade.

11 — Serão notificados, por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos:

11.1 — Excluídos e os aprovados, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo;

11.2 — Admitidos, para a realização dos métodos de selecção com a indicação do respectivo dia, hora e local.

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada no Edifício Sede dos SMAS de Tomar e disponibilizada na página electrónica da autarquia (WWW.cm-tomar.pt).

13 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos portadores de deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60% tem preferência em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção.

14 — 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 escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 de Agosto de 2009. — O Presidente do Conselho de Administração, Luís Duarte Vicente.

302218941

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE VISEU

Aviso (extracto) n.º 15469/2009

Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, torna-se pública a lista unitária de ordenação final do procedimento concursal comum para a carreira de Técnico Superior, categoria de Técnico Superior (Engenheiro Civil), aberto por aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 90, de 11 de Maio de 2009, homologada por despacho do Conselho de Administração, em reunião de 10 de Agosto de 2009.

Candidatos	Classificação final	Número de ordem
Helena Rosa de Oliveira Rocha	15,6	1
Nuno Miguel Pereira Resende	15,1	2
Virgínia Maria de Almeida Pinto	15,05	3