*b*) Entrevista de avaliação das competências (E.A.C.) — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

11.2 — Nos restantes casos e aos excepcionados no n.º anterior, os métodos de selecção a utilizar no recrutamento são os seguintes:

*a*) Provas de conhecimentos (P.C.) — visam avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. As provas revestirão a forma escrita e terá a duração de duas horas e meia, com quinze minutos de tolerância, podendo ser consultada apenas a legislação de suporte não anotada.

Programa das provas:

Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro;

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

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

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

Quadro de transferência de atribuições e competências para as autarquias — Lei n.º 159/99, de 14 de Setembro;

Quadro de competências e regime jurídico dos órgãos dos municípios e das freguesias — Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, alterada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de Janeiro.

Cemitério — Decreto Lei n.º 411/98, de 30 Dezembro, alterado pelo Decreto Lei n.º 5/2000, de 29 de Janeiro.

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

*b*) Avaliação psicológica (A.P.) — 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

*c*) Entrevista profissional de selecção (E. P.S.) — 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.

11.3 — Caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100 (cem), a utilização dos métodos de selecção será faseada da seguinte forma:

*a*) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;

*b*) Aplicação dos segundo e terceiro métodos a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico — funcional, até à satisfação das necessidades;

*c*) Dispensa de aplicação do segundo ou do terceiro métodos aos restantes candidatos, que se considerem excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicação do procedimento concursal e garantam reserva de recrutamento.

11.4 — São excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

11.5 — Sistema de classificação final:

*a*) Para os 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 caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$CF = \frac{(AC \text{ x } 50\%) + (EAC \times 50\%)}{100\%}$$

*b*) Para os demais candidatos:

$$CF = \frac{(PC \times 40\%) + (AP \text{ x } 30\%) + (EPS \text{ x } 30\%)}{100\%}$$

Sendo:
*CF* = Classificação Final
*AC* = Avaliação Curricular
*EAC* = Entrevista de Avaliação de Competências
*PC* = Prova de Conhecimentos
*AP* = Avaliação Psicológica
*EPS* = Entrevista Profissional de Selecção

11.6 — Os critérios de apreciação e de ponderação da AC, da EAC e da EPS, bem como o sistema de classificação final, incluindo a grelha classificativa, o sistema de valoração final do método e respectiva fórmula classificativa constam de actas de reuniões do júri do concurso, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

12 — Publicitação de lista: a lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada, em lugar público e visível, no edifício da Junta de Freguesia de Queluz e disponibilizada em www.jf-queluz.pt

Junta de Freguesia de Queluz, 25 de Novembro de 2009. — O Presidente, *António Barbosa de Oliveira.*

302629409

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE ALMADA

### Aviso n.º 22196/2009

«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.»

1 — Para efeitos do disposto no artigo 50.º e na alínea *a*) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, se torna público que, pelo meu despacho n.º 46/CA/2009, de 30 de Novembro de 2009, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República,* procedimento concursal comum para o exercício de funções públicas, nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, de um assistente técnico na área funcional de desenhador, previsto no mapa de pessoal.

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

3 — Caracterização do posto de trabalho: analisar desenhos a duas e três dimensões, croquis, peças modelo, telas, normas e outras especificações técnicas na área dos estudos e projectos; executar esboços e cálculos definidos, através de métodos convencionais e ou sistemas assistidos por computador, com vista à produção rigorosa dos desenhos; executar desenhos relativos a modificações, propondo sempre que se justifique alterações ao projecto, tendo em vista a sua melhoria; averiguar e confirmar a viabilidade técnica do projecto através do acompanhamento da sua aplicação, seguindo os procedimentos e técnicas de verificação das conformidade dos desenhos; elaborar relatórios ou outra documentação técnica necessária e organizar dossiers respeitantes ao registo da actividade desenvolvida; identificar implicações técnicas e funcionais decorrentes dos desenhos elaborados; aplicar as normas de segurança, higiene, saúde e protecção ambiental respeitantes à actividade profissional.

4 — Posicionamento remuneratório — tendo em conta o preceituado no artigo 55.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, é objecto de negociação com a entidade empregadora publica e terá lugar imediatamente após o termo concursal.

5 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o recrutamento e preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para efeitos do disposto do n.º 2 do artigo 40.ºda Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

6 — Habilitações literárias: 12.º ano de escolaridade ou curso equiparado nos termos do artigo 44.º, n.º 1, alínea *b*), da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

7 — Requisitos de admissão: os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

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.

De acordo com o despacho de 30 de Novembro de 2009 do presidente do conselho de administração dos SMAS de Almada, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável e trabalhadores sem relação jurídica de emprego público, previamente estabelecida.

8 — Métodos de selecção e critérios:

Prova de conhecimentos *(PC)* específicos — destinada a avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos, será uma prova prática de realização individual em Autocad, com a duração aproximada de 60 minutos.

Na prova de conhecimentos, dever-se-á ter em consideração os parâmetros de avaliação: como percepção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados (conforme referido no n.º 6 do artigo 9.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro).

Programa de provas/bibliografia:

*Guia de Consulta Rápida Autocad 2000;*

Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais (Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 Agosto).

Avaliação psicológica *(AP)* — visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, a aptidão, 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 competência previamente definido.

Avaliação curricular *(AC),* valorada na escala de 0 a 20 valores — analisará 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 detidos pelos candidatos, para esse efeito através da ponderação dos seguintes elementos:

Habilitação académica *(HA);*
Formação profissional *(FP);*
Experiência profissional *(EP);* e
Avaliação do desempenho *(AD).*

Entrevista de avaliação de competências *(EAC)* — visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Os comportamentos em análise serão avaliados 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.

9 — Ordenação final: a ordenação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:

Candidatos previstos n.º 1 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

$$OF = (0{,}30)\ PC + (0{,}70)\ AP$$

Candidatos previstos n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

$$OF = (0{,}30)\ AC + (0{,}70)\ EAC$$

10 — Considerando a urgência que reveste o presente procedimento, caso o número de candidatos admitidos comprometa a celeridade necessária na conclusão do procedimento de recrutamento, o júri poderá vir a aplicar o determinado no artigo 53.º, n.º 4, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e nos termos do artigo 6.º, n.º 3, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, dar cumprimento à aplicação faseada dos métodos de selecção, conforme disposto no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

11 — 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.

12 — Quotas de emprego: de acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º a 9.º da Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, os candidatos com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Estes devem declarar no requerimento de admissão o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de selecção, nos termos do diploma supra mencionado.

13 — São excluídos os candidatos que não compareceram a qualquer dos métodos de selecção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de selecção eliminatório, considera-se excluído do procedimento, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

14 — O júri do concurso:

Presidente do júri — Carlos Fernando dos Reis Mendes, chefe de Divisão Municipal.

Vogais efectivos:

Nuno Filipe Saudade e Silva Águedo Serrano, director de Departamento Municipal (que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos).

Carlos Eduardo da Conceição Rocha Diniz, chefe de Divisão Municipal.

Vogais suplentes:

Nuno Jorge Lança Santana, técnico superior.
Faustino Catalino, coordenador.

15 — 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 os sistemas de valoração final dos métodos, serão facultados aos candidatos sempre que solicitadas.

16 — Formalização das candidaturas: apresentadas em suporte de papel através do preenchimento do formulário tipo, de utilização obrigatória e facultado a todos os que o solicitarem (disponível no sitio dos SMAS http://www.smasalmada.pt/), devidamente datado e assinado, podendo ser entregues pessoalmente na Divisão Municipal de Recursos Humanos, dos SMAS, no horário compreendido entre as 9 horas e as 12 horas e 30 minutos e entre as 14 horas e as 17 horas e 30 minutos, ou remetido pelo correio, sob registo e com aviso de recepção, para Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada, Praceta de Ricardo Jorge n.º 2/2800-585 Pragal, até ao termo do prazo fixado.

16.1 — Acompanhados, sob pena de exclusão, de fotocópias legíveis do bilhete de identidade actualizado, certificado de habilitações literárias e *curriculum,* nos termos do n.º 2 e do n.º 3 do artigo 28.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Não serão aceites candidaturas e ou documentação necessária à sua instrução apresentadas por via electrónica, nos termos e para os efeitos do n.º 3, alínea *u*), do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

16.2 — Aos candidatos que exerçam funções no serviço que procedeu à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respectivo serviço de pessoal, e àquele entregues oficiosamente. Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida demais documentação, desde que os mesmos refiram que a mesma se encontra arquivada no seu processo individual.

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

18 — A notificação dos candidatos excluídos faz-se nos termos do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, sendo que os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32.º e por uma das formas previstas nas alíneas *a*), *b*) e *c*) do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. A lista unitária dos candidatos será feita através de ofício registado a remeter aos mesmos, nos termos dos artigos 36.º, n.º 1, e 30.º, n.º 3, alínea *b*), da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, o presente aviso será publicitado na bolsa de emprego público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação a partir da data da publicação no *Diário da República,* na página electrónica dos SMAS, no endereço electrónico http://www.smasalmada.pt e por extracto no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data num jornal de expansão nacional.

Almada, 30 de Novembro de 2009. — O Presidente do Conselho de Administração, *José Gonçalves.*

302649773