

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 completem 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, sendo a sua ponderação de 100%.

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 é 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:

Ref. A)

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

Vogais efectivos:

1.º Eng. Francisco M. Cesário Marques, Director Delegado, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos

2.º Dra. Mafalda Sofia da Costa Fernandes; técnica superior de Recursos Humanos;

Vogais suplentes:

1.º Dra. Anabela Rosa Almeida Estanqueiro, vogal do Conselho de Administração

2.º Eng.º Augusto Francisco Azinheira Lopes Ferreira, Técnico Superior de engenharia civil.

Ref. B)

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

Vogais efectivos:

1.º Eng. Francisco M. Cesário Marques, Director Delegado, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos

2.º Dra. Mafalda Sofia da Costa Fernandes; técnica superior de Recursos Humanos;

Vogais suplentes:

1.º Dra. Anabela Rosa Almeida Estanqueiro, vogal do Conselho de Administração

2.º Eng.º Augusto Francisco Azinheira Lopes Ferreira, Técnico Superior de engenharia civil.

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 pagina electrónica da autarquia ([www.cm-tomar.pt](http://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.

Tomar, 5 de Janeiro de 2010. — O Presidente do Conselho de Administração, *Luís Duarte Vicente*.

302775614

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DA CÂMARA MUNICIPAL DE VILA FRANCA DE XIRA

### Aviso n.º 2063/2010

Torna-se público que, o Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Vila Franca de Xira, na sua reunião de 23 de Dezembro de 2009, nos termos do artigo 235.º, do Decreto-Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, deliberou conceder autorização para o regresso antecipado ao Serviço, com efeitos a 4 de Janeiro de 2010, ao trabalhador, Joaquim Neves Gonçalves, detentor da categoria de Assistente Operacional, em situação de licença sem remuneração desde 1 de Junho de 2009.

Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Vila Franca de Xira, 8 de Janeiro de 2010. — O Presidente do Conselho de Administração, *Francisco Vale Antunes*.

302784087