

da língua portuguesa, revestirá forma escrita, será de realização individual, presencial e efectuada em suporte papel constituída por questões de desenvolvimento, pergunta directa e escolha múltipla, terá a duração máxima de 60 minutos, sendo classificada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Na realização desta prova apenas é permitida a consulta de legislação. A PC versará sobre os seguintes temas, sendo recomendada para a sua preparação a consulta da legislação correspondente: Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro); Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas (Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro); Regulamento de Segurança, e Higiene e Saúde no Trabalho, na Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais (Portaria n.º 762/2002, de 1 de Julho), Principais normas de segurança a ter em conta na execução dos trabalhos — Manual de Higiene e Segurança no Trabalho — Miguel, Alberto Sérgio S. R. — (2000) — 5.ª Edição. Porto Editora, L.ª e Regulamento Municipal dos Sistemas Público e Predial de Distribuição de Água e Drenagem de Águas Residuais de Angra do Heroísmo, publicado no *Diário da República*, apêndice n.º 68, 2.ª série n.º 178 de 4 de Agosto de 1997.

A PC terá uma ponderação de 40%.

8.1.2 — A 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. A valoração deste método de selecção é a que consta no n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro. Terá uma ponderação de 30%.

8.1.3 — A entrevista profissional de selecção (EPS) 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. A EPS será avaliada conforme o n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009. Terá uma ponderação de 30%.

8.1.4 — A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, com base no respectivo currículo profissional. Serão considerados e pontuados os elementos de maior relevância para o posto a ocupar. A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e terá uma ponderação de 45%.

8.1.5 — A 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 e deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. A EAC será avaliada conforme o n.º 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, e terá uma ponderação de 25%.

9 — As classificações finais resultarão da média ponderada das classificações obtidas nos métodos de selecção e obedecerão às seguintes fórmulas, sendo valoradas na escala de 0 a 20 valores, arredondadas até às centésimas.

Para os candidatos a que se apliquem os métodos de selecção PC, AP e EPS:

$$CF = 0,40 \times PC + 0,30 \times AP + 0,30 \times EPS$$

sendo:

CF = Classificação final;
PC = Prova de conhecimentos;
AP = Avaliação psicológica;
EPS = Entrevista profissional de selecção.

Para os candidatos a que se apliquem os métodos de selecção AC, EAC e EPS:

$$CF = 0,45 \times AC + 0,25 \times EAC + 0,30 \times EPS$$

sendo:

CF = Classificação final;
AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;
EPS = Entrevista profissional de selecção.

10 — Composição e identificação do Júri:

Presidente: Humberto Manuel da Silva Bettencourt, Chefe de Divisão Municipal de Águas e Águas Residuais.

Vogais efectivos: Daniel Cunha Belo Projecto, Técnico Superior, que substituirá a presidente nas suas faltas e ou impedimentos e Elisabete Maria Matos Nascimento Santos, Assistente Técnica (Recursos Humanos).

Vogais suplentes: Luís Miguel Machado Veríssimo, Encarregado Operacional e José Guilherme dos Santos Bendito, Encarregado Geral Operacional.

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

12 — 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 — 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, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção será efectuada nos termos do n.º 1 do artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

15 — Os candidatos serão notificados do acto de homologação da lista de ordenação final por e-mail ou ofício registado ou notificação pessoal.

16 — A lista unitária da ordenação final dos candidatos após homologação, é publicada na 2.ª série do *Diário da República*, na página electrónica www.cm-ah.pt e afixada no Atrio do Edifício Sede destes Serviços Municipalizados.

17 — Quotas de emprego: de acordo com o n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, conjugado com o n.º 1 do artigo 2.º do DRL n.º 4/2002/A, de 7 de Março, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

18 — 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, Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro e Decreto Legislativo Regional n.º 4/2002/A, de 7 de Março.

Angra do Heroísmo, 16 de Junho de 2010. — O Presidente do Júri,
Humberto Manuel da Silva Bettencourt.

303390014

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUA E SANEAMENTO DE SINTRA

Aviso n.º 13008/2010

Contrato de trabalho em funções públicas

Faz-se público que o Conselho de Administração, na reunião de 7 de Junho de 2010, de acordo com o n.º 1 do artigo 9.º, do artigo 105.º e da alínea b) do n.º 2 do artigo 117.º, todos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e dos n.ºs 1 e 2 do Artigo 72.º do RCTFP, aprovado pela Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro, autorizou a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, após aprovação no período experimental, para o posto de trabalho da carreira de Técnico Superior, categoria de Técnico Superior, Licenciatura em Engenharia Química, posição remuneratória entre a 1.ª e 2.ª, nível remuneratório entre o 11 e o 15, com o trabalhador Pedro Eduardo Nunes Fernandes da Costa, cujo aviso para publicitação da respectiva reclassificação profissional foi publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 200, de 15 de Outubro de 2008.

Serviços Municipalizados de Sintra, 17 de Junho de 2010. — O Presidente do Conselho de Administração, *Baptista Alves.*

303389481