

Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de Setembro (Adaptação da Lei n.º 12-A/2008 à Administração Autárquica);

Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro (Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas);

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro (Estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública — SIADAP);

Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro (Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas);

Lei n.º 23/96, de 26 de Julho (Cria no Ordenamento Jurídico alguns mecanismos destinados a proteger o utente de serviços públicos essenciais), com as alterações introduzidas pela Lei n.º 12/2008, de 26 de Fevereiro e pela Lei n.º 24/2008, de 2 de Junho;

Decreto-Lei n.º 194/2009, de 3 de Setembro (Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento, e de gestão de resíduos urbanos);

Regulamento municipal dos sistemas públicos e prediais de distribuição de água e de drenagem de águas residuais, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 18 de 25 de Janeiro de 2008;

Regulamento Interno dos SMAS de Montijo, publicado no Suplemento do *Diário da República*, 2.ª série, n.º 124 de 28/05/1996.

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 de 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.

Com uma ponderação de 45%, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

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.

Serão excluídos os candidatos que obtenham a menção de Não Apto ou Reduzido e Insuficiente, na aplicação da 1.ª fase deste método.

A 2.ª fase deste método será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas

Este método terá uma ponderação de 25%.

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. Esta prova terá a ponderação de 25% e será avaliada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

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. Esta prova terá a ponderação de 30% e será avaliada segundo os níveis 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 a através da seguinte fórmula:

$$CF = 45\% (PC \text{ ou } AC) + 25\% (AP \text{ ou } EAC) + 30\% (EPS)$$

em que:

CF = Classificação final

PC = Prova de conhecimentos

AC = Avaliação curricular

AP = Avaliação psicológica

EAC = Entrevista de avaliação de competências

EPS = Entrevista profissional de selecção

9.7 — Se o número de candidatos for igual ou superior a 100, tornando-se impraticável a utilização dos métodos de selecção acima referidos, a entidade empregadora utilizará um único método de selecção obrigatório, Prova de Conhecimentos, e como método facultativo, a Entrevista Profissional de Selecção, nos termos do n.º 4 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

9.8 — Em caso de igualdade de valoração, entre os candidatos, os critérios de preferência a adoptar serão os previstos no artigo 35.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

9.9 — São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas por escrito, 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.

9.10 — Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação, do dia, hora, e local para realização dos métodos de selecção, conforme previsto no artigo 32.º, através de uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

9.11 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de selecção intercalar, é efectuada através de lista, ordenada alfabeticamente, sendo afixada em local visível e público das instalações dos SMAS, e disponibilizada na página electrónica, nos termos do artigo 33.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

A lista de ordenação final será publicada na 2.ª série do *Diário da República*, afixa em local visível e público das instalações dos SMAS e disponibilizada na página electrónica (www.mun-montijo.pt).

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

Presidente: Ana Isabel Carvalheira Falarido Baía, Técnica Superior

Vogais efectivos: Maria Elisabete da Silva, técnica superior (que substituirá o Presidente nas suas ausências, faltas e impedimentos), e Maria de Lurdes Nunes Caeiro, Coordenadora Técnica da Tesouraria

Vogais suplentes: Lúcia Maria Perpétuo Almeida Elias, Coordenadora Técnica do Sector Comercial, e Maria Arminda França Fulgêncio, Coordenadora Técnica da Secção de Recursos Humanos

11 — De acordo com o n.º 3 dos artigos 3.º e 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11.1 — Para efeitos de admissão ao procedimento concursal, os candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob o compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, nos termos do diploma supra mencionado.

12 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora pública, promove activamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres de acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente, no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Montijo, 22 de Junho de 2010. — O Presidente do Conselho de Administração, *Nuno Ribeiro Canta*.

303431738

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE PONTA DELGADA

Aviso n.º 14490/2010

Para os devidos efeitos torna-se público que o Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados na sua reunião de 09 de Junho de 2010, deliberou por unanimidade conceder a Lúcia de Fátima Rebelo Paz Travassos, Assistente Operacional, licença sem remuneração por onze meses, ao abrigo do n.º 1 do artigo 234.º do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, com efeitos a partir de 02 de Agosto do corrente ano.

Serviços Municipalizados da Câmara Municipal de Ponta Delgada 12 de Julho de 2010. — O Director Delegado, *Jorge Ferreira da Silva Nemésio*.

303476759