

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 Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de apto e não apto.

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08, e 04 valores.

Valoração final (VF):

A Valoração Final e consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9, 5 valores:

$$VF = PC (60 \%) + AP (40 \%)$$

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

9 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, de forma a garantir o preenchimento atempado do posto de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

A aplicação na primeira fase aos candidatos admitidos no 1.º método de selecção obrigatório:

Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico funcional, até satisfação das necessidades.

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões dos júris dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas, os critérios de desempate a observar são os constantes do art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

12 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série, do *Diário da República*, afixadas nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo e disponibilizadas na sua página electrónica.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no art.º 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do art.º 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

14 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do art.º 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

15 — Nos termos do n.º 4, do art.º 6.º e alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordem final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

16 — Nos termos do n.º 3 do art.º 3.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.

17 — Em conformidade com o art.º 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

18 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

19 — O presente aviso, será publicado igualmente em imprensa de expansão nacional e na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Composição do júri:

Presidente:

Engenheiro. José João Machado Garcez Moreira, Chefe da Divisão de Água e Águas Residuais

Vogais efectivos:

Dr. José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento

Dr.ª. Isabel Maria Lima Araújo Silva, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira

Vogais suplentes:

Engenheiro. José Nuno Machado Pinto, Director de Departamento da Câmara Municipal de Viana do Castelo

Engenheiro. António Rodrigues Carvalho, Director de Departamento da Câmara Municipal de Viana do Castelo

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos, respectivamente, pelo 1.º vogal efectivo.

21 — As actas do júri, de onde constem os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

22 — Posicionamento remuneratório — Após o termo do procedimento concursal os Serviços Municipalizados negociarão com o trabalhador recrutado, a fim de se determinar o respectivo posicionamento remuneratório, nos termos do art.º 55.º da Lei n.º 12-A/2009.

23 — A lista de ordenação final dos candidatos será igualmente publicitada no site dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo www.smsbvc.pt — após aplicação dos métodos de selecção.

27 de Abril de 2010. — O Presidente do Conselho de Administração, (*Vitor Manuel Castro de Lemos*).

303608601

Aviso n.º 16863/2010

Contratação por Tempo Indeterminado na Categoria de Técnico Superior (Gestão)

Em cumprimento do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, faz — se público que, por deliberação de 2010/04/14 do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, se encontra aberto, procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para preenchimento de um posto de trabalho de Técnico Superior. A este procedimento é aplicável as regras constantes no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro e art.º 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

É dispensada temporariamente consulta à Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), entidade que transitoriamente exerce as funções previstas para a constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), por esta concluir na sua página electrónica oficial que “ não tendo ainda, sido publicitado qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, e até à sua publicitação, fica temporariamente dispensada a obrigatoriedade de consulta prévia”.

1 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o posto de trabalho em referência, e para efeitos do disposto no artigo 40.º n.º 2 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

2 — Local de Trabalho — Sede dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

3 — Habilitações literárias exigíveis — Licenciatura em Gestão, nos termos da al.ª c), n.º 1 do art.º 44.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro.

3.1 — Outro requisitos — Os referidos no n.º 1 do art.º 52.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

4 — Descrição sumária de funções: Técnico Superior na área de Gestão: Assessorar os órgãos dos SMSB VC e as respectivas divisões, no desenvolvimento de estudos ou projectos económico financeiros, elaborar e monitorizar os principais indicadores de desempenho dos SMSBVC e das entidades reguladoras nos sectores de abastecimento de água, águas residuais e resíduos sólidos urbanos, recolher informações e elaborar relatórios de apoio à gestão, propor medidas tendentes à eliminação das eventuais incorrecções detectadas em matéria de eficiência organizacional, identificar oportunidades de melhoria organizacional, implementar procedimentos adequados e eficazes nas diferentes áreas de actuação, bem como a formulação das respectivas propostas, adoptar mecanismos adequados de controlo interno e elaborar anualmente propostas de tarifários da entidade

5 — Requisitos de admissão — Estão definidos no art.º 8.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro:

a) Nacionalidade Portuguesa;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções Públicas ou não interdito para o exercício das funções que se propõe desempenhar;

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício da função;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

5.1 — Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em sistema de mobilidade especial (SME), que não se encontrem na situação prevista no ponto 4, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respectivamente no art.º 8.º e alínea c) do n.º 1 do art.º 44.º, da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

6 — Formalização das candidaturas.

6.1 — Prazo-10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República

6.2 — Forma — As candidaturas são formalizadas mediante requerimento em suporte papel, através do preenchimento de formulário tipo, Mod. 356 De 01.06.2009 disponível nos Recursos Humanos destes Serviços Municipalizados, ou no site em www.smsbvc.pt dirigidos ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo devidamente datado e assinado.

O requerimento deverá ser elaborado nos termos prescritos no artigo 27.º e acompanhado dos documentos referidos do artigo 28.º, ambos, da já mencionada Portaria n.º 83-A/2009.

Do mesmo deverá ainda constar, quando aplicável, a opção pelo método de selecção a que se refere o n.º 2 do artigo 53.º da Lei n.º 12-A/2008.

6.3 — A apresentação das candidaturas podem ser efectuadas pessoalmente na Secção de Recursos Humanos destes Serviços Municipalizados, das 8H30 às 16H30, ou remetidas pelo correio, sob registo e com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, para a Rua Frei Bartolomeu dos Mártires n.º 156 em Viana do Castelo.

6.4 — São aceites, igualmente, candidaturas enviadas por correio electrónico para o seguinte endereço: geral@smsbvc.pt.

6.5 — As Candidaturas devem vir acompanhadas pelo currículo do candidato, fotocópia de certificado das habilitações académicas e profissionais legalmente reconhecido, bem como a apresentação de fotocópia de documentos comprovativos de factos mencionados no currículo.

7 — Considerando a urgência de que se reveste o presente recrutamento, atendendo à premente necessidade de dotar os serviços com os recursos humanos indispensáveis para prosseguir as atribuições e competências do Gabinete de Estudos Técnicos e Ambientais, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de selecção, em conformidade com os termos previstos no artigo 8.º da Portaria n.º 83-A/2009.

8 — Métodos de selecção aplicáveis:

Para candidatos que sejam cumulativamente titulares de categoria e se encontrem, ou no caso de candidatos colocados em sistema de Mobilidade Especial (SME) tenham por último, se encontrado a cumprir ou a executar competências ou actividade caracterizadora dos postos de trabalho.

a) Avaliação curricular — ponderação de 40 %

b) Entrevista de avaliação de competências — ponderação de 60 %

8.1 — A avaliação Curricular (AC) visa avaliar através de análise do curriculum académico e profissional (HA), a relevância da experiência adquirida e tipo de funções exercidas na área de actividade inerente ao posto de trabalho em referência (EP), formação profissional (FP) e avaliação do desempenho (AD) obtida.

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.

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

Sendo que:

AC = Avaliação curricular;
HL = Habilitações Literárias;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação desempenho.

Habilitações académicas (HL) — onde se pondera a titularidade de grau académico de qualificação certificado pela entidade competente:

Doutoramento — 20 valores
Mestrado ou Pós Graduação — 18 valores
Licenciatura — 16 valores

Formação profissional (FP) — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as existências e as competências necessárias ao exercício da função (cursos, acções de formação, seminários, programas):

Sem acções de formação — 10 valores

Acções de formação com duração <32 horas — 10+1 valores cada acção

Acções de formação com duração ≥ 32 horas — 10+2 valores cada acção

Experiência profissional (EP) — considerando com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência — 10 valores

Superior a 1 ano — 12 valores

Superior a 3 anos — 14 valores

Superior a 5 anos — 16 valores

Superior a 7 anos — 20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

A avaliação do desempenho (AD) — em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

a) Lei n.º 10/2004, de 22 de Março e Dec-Regulamentar 19-A/2004 de 14 de Maio

Desempenho insuficiente — 5 valores

Desempenho que necessita desenvolvimento — 10 valores

Desempenho bom — 15 valores

Desempenho muito bom — 18 valores

Desempenho excelente — 20 valores

b) Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro

Desempenho inadequado — 5 valores

Desempenho adequado — 12 valores

Desempenho relevante — 20 valores

8.2 — A entrevista de Avaliação de competências (EAC) — com a duração máxima de 30 minutos, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o desempenho das funções. Para esse efeito será efectuado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões directamente relacionadas com perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos, a saber:

Elevado — de 17 a 20 valores

Bom — de 13 a 16 valores

Suficiente — de 9 a 12 valores

Reduzido — de 5 a 8 valores

Insuficiente — de 0 a 4 valores

$$EAC = \frac{A+B+C+D}{4}$$

Valoração final:

8.3 — A valoração final (VF) e o conseqüente ordenamento dos candidatos derivará da forma abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados, os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores.

$$VF = AC (40\%) + EAC (60\%)$$

Sendo que:

VF= Valoração Final;
AC= Avaliação Curricular;
EAC= Entrevista de Avaliação de Competências;

8.4 — De acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 53.º Da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os candidatos podem exercer o seu direito de opção quanto à utilização dos métodos de selecção. Para tanto deverão apresentar conjuntamente com a sua candidatura, requerimento,

em modelo próprio, a solicitar a utilização dos métodos de selecção de provas de conhecimentos e avaliação psicológica.

8.5 — Métodos de Selecção aplicáveis aos demais candidatos:

Prova de Conhecimentos — ponderação 60 %;
Avaliação Psicológica — ponderação 40 %;

Todos os métodos de selecção tem carácter eliminatório de per si para os candidatos que não obtenham no mínimo 9,50 valores em cada um deles, ficando assim impossibilitados de comparecer ao método seguinte e consequentemente excluídos do procedimento concursal.

Prova de conhecimentos (PC); sob a forma escrita e de conhecimentos gerais e específicos, realização individual, constituída por 6 questões de desenvolvimento, com duração máxima de 1 hora e 30 minutos e classificação expressa de 0 a 20 valores, sendo o programa baseado na legislação e Bibliografia a seguir identificada.

Regulamento Municipal de Abastecimento de Água e Drenagem de Águas Residuais de Viana do Castelo e Regulamento de Resíduos Sólidos e Higiene Urbana disponíveis em www.smsbvc.pt; Lei n.º 66-B/2007 de 28 de Dezembro, institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de Setembro, adapta à administração local o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP); Lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro que regula os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas com as alterações introduzidas pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de Dezembro e Decreto-Lei n.º 69-A/2009, de 24 de Março; Decreto-Lei n.º 209/2009 de 3 de Setembro, procede à administração autárquica o disposto na lei n.º 12-A/2008 de 27 de Fevereiro; Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro que aprova o regime do contrato de trabalho em funções públicas; Lei n.º 58/2008 de 9 de Setembro que aprova o estatuto disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas; Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro que regula a tramitação do procedimento concursal; Lei n.º 166-A/1999 de 13 de Maio, institui o sistema de qualidade em serviços públicos; Lei n.º 194/2009 de 20 de Agosto, institui o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais urbanas e de gestão de resíduos urbanos; Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei n.º 442/91 de 15 de Novembro com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 6/96 de 31 de Janeiro; Plano oficial de contabilidade das autarquias locais aprovado pelo Decreto-Lei n.º 54-A/99 de 22 de Fevereiro com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 84-A/2002 de 5 de Abril; Lei n.º 2/2007 (Lei Finanças Locais);

Bibliografia; Contabilidade Analítica e de Gestão António C. Pires Caiado Editora: Rei dos Livros

Avaliação Psicológica: 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 referencia o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica será valorada da seguinte forma:

Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de apto e não apto.

Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 08, e 04 valores.

Valoração final (VF):

A Valoração Final e consequente ordenamento dos candidatos derivará da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada ou simples das classificações obtidas nos métodos de selecção aplicados, considerando-se não aprovados os candidatos que não compareçam a um dos métodos de selecção ou que na classificação final obtenham uma classificação inferior a 9, 5 valores:

$$VF = PC (60 \%) + AP (40 \%)$$

VF = Valoração Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

9 — Em face da necessidade de imprimir celeridade aos procedimentos concursais, de forma a garantir o preenchimento atempado do posto de trabalho em causa, os métodos de selecção poderão ser aplicados de forma faseada, nos seguintes termos:

A aplicação na primeira fase aos candidatos admitidos no 1.º método de selecção obrigatório:

Aplicação numa segunda fase do segundo método de selecção obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por

ordem decrescente de classificação, em função dos universos com ordem decrescente de classificação, em função dos universos com prioridade legal face à situação jurídico funcional, até satisfação das necessidades.

10 — Os parâmetros de avaliação e respectivas ponderações de cada um dos métodos de selecção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de actas de reuniões do júri dos procedimentos concursais, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

11 — Em caso de igualdade de valoração, observadas as preferências legais previstas, os critérios de desempate a observar são os constantes do art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

12 — As listas unitárias de ordenação final, após homologação, serão publicadas na 2.ª série, do *Diário da República*, afixadas nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo e disponibilizadas na sua página electrónica.

13 — Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de selecção, por notificação, nos termos previstos no art.º 32.º da Portaria n.º 83-A/2009 e por uma das formas previstas no n.º 3 do art.º 30.º da mesma Portaria. A notificação indicará o dia, hora e local de realização dos métodos de selecção.

14 — Os candidatos excluídos serão, nos termos do n.º 1 do art.º 30.º da referida Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

15 — Nos termos do n.º 4, do art.º 6.º e alínea d) do n.º 1, do artigo 54.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o recrutamento inicia-se sempre de entre, por ordem decrescente da ordem final dos candidatos, tendo preferência os colocados em Situação de Mobilidade Especial (SME) e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nos termos dos n.º 4 do art.º 6.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro.

16 — Nos termos do n.º 3 do art.º 3.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.

17 — Em conformidade com o art.º 6.º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respectivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo decreto-lei.

18 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 4.º do referido diploma legal, competirá ao júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso.

19 — O presente aviso, será publicado igualmente em imprensa de expansão nacional e na Bolsa de Emprego Público (BEP), conforme o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

20 — Composição do júri:

Presidente:

Dr. José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento

Vogais efectivos:

Dr.ª Isabel Maria Lima Araújo Silva, Chefe da Divisão Administrativa e Financeira,

Dr.ª Maria Júlia Fernandes Lopes Pereira, responsável pelo sector Financeiro.

Vogais suplentes:

Engenheiro. José João Machado Garcez Moreira, Chefe da Divisão de Água e Águas Residuais

Dr.ª Ana Cristina Fortunato Viegas de Carvalho Afonso, Técnica Superior

O presidente do júri será substituído nas suas faltas e impedimentos, respectivamente, pelo 1.º vogal efectivo.

21 — As actas do júri, de onde constem os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, serão facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas.

22 — Posicionamento remuneratório — Após o termo do procedimento concursal os Serviços Municipalizados negociarão com o trabalhador recrutado, a fim de se determinar o respectivo posicionamento remuneratório, nos termos do art.º 55.º da Lei n.º 12-A/2009.

23 — A lista de ordenação final dos candidatos será igualmente publicada no site dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo www.smsbvc.pt — após aplicação dos métodos de selecção.

27 de Abril de 2010. — O Presidente do Conselho de Administração, (Vitor Manuel Castro de Lemos).