

14 — Dispensada a consulta à ECCRC por não se encontrar constituída e em funcionamento, conforme FAQ's da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Moita, 4 de Outubro de 2010. — Por subdelegação de competências (despacho n.º 02/X/VP/09), a Directora do Departamento de Recursos Humanos, *Rosária Maria Soares Murça*.

303825074

Aviso n.º 22431/2010

Procedimento concursal comum para a contratação de 1 Assistente Operacional — Encarregado operacional — Sector de Águas e Esgotos (centrais), em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado em funções públicas.

1 — Nos termos e para os efeitos constantes no artigo 50.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, torna-se público que por deliberação do órgão executivo, ocorrida em 7 de Julho de 2010, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum para ocupação de 1 posto de trabalho da carreira geral de Assistente Operacional, categoria de Encarregado Operacional — Sector de Águas e Esgotos (Centrais) em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

1.1 — O procedimento concursal destina-se à admissão de trabalhadores para a categoria de Encarregado Operacional — Sector de Águas e Esgotos (Centrais) da carreira geral de Assistente Operacional, para colmatar as necessidades do serviço conforme estabelecido no mapa de pessoal aprovado em reunião de Câmara realizada em 16/12/2009.

1.2 — O recrutamento inicia-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. O recrutamento efectua-se pela ordem decrescente da classificação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e, esgotados estes, dos restantes candidatos.

1.3 — No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, o recrutamento será efectuado de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme despacho do Presidente da Câmara, n.º 15/PCM/09 de 12/03.

2 — Legislação aplicável: Lei n.º 12-A/2008 de 27/02; Decreto Regulamentar n.º 14/2008 de 31/07, Lei n.º 59/2008 de 11/09 e Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01.

3 — Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento do presente posto de trabalho e no caso de excesso de candidatos aprovados, para a constituição de uma reserva de recrutamento interna, que é utilizada sempre que no prazo máximo de 18 meses, haja necessidade de ocupação de idênticos postos de trabalho.

4 — Local de trabalho — Área do Município da Moita.

5 — Funções a exercer no âmbito do conteúdo funcional (Encarregado Operacional) constante no anexo à Lei n.º 12-A/2008 de 27/02, no Departamento de Ambiente e Serviços Urbanos.

6 — Remuneração — 1.ª posição remuneratória, 8.º nível remuneratório da TRU (837,60€).

7 — Habilitações literárias exigidas — é exigido aos candidatos a posse da escolaridade obrigatória, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional:

4.º Ano — nascidos antes de 31/12/1966;

6.º Ano — nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9.º Ano — nascidos a partir de 01/01/1981.

8 — Requisitos de admissão — Os previstos no artigo 8.º da Lei n.º 12-A/2008 de 27/02:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 Anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.1 — 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 ao posto de trabalho para cuja ocupação se publica o procedimento.

9 — Por Despacho n.º 40/2010 de 9 de Setembro do Vice-Presidente da Câmara, o júri tem a seguinte composição:

Presidente — Vereador Carlos Alberto Picanço dos Santos

Vogais efectivos — Chefe da DSU, Mariana Adélia Riso Pais André (substituída do presidente) e Técnico Superior (Eng. Electrotécnico), Paulo Alexandre Silva Caçoete

Vogais suplentes — Chefe da DAP, Carlos Manuel Noé Quinteiro Gonçalves e Chefe da DEV, Constança Maria Benedito Andrez

10 — Métodos de selecção:

10.1 — Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria de Encarregado Operacional — Sector de Águas e Esgotos (Centrais) e estejam a exercer funções próprias da carreira de Assistente Operacional — Encarregado Operacional — Sector de Águas e Esgotos (Centrais), e para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da referida categoria, estejam em situação de mobilidade especial e tenham exercido antes de passarem àquela situação as funções próprias da carreira de Assistente Operacional — Encarregado Operacional — Sector de Águas e Esgotos (Centrais), os métodos de selecção são Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Selecção, excepto quando por escrito os candidatos afastem os dois primeiros métodos de selecção, caso em que se lhes aplicam os métodos de selecção indicados em 10.2.

10.2 — Para os demais candidatos os métodos de selecção são Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Selecção.

10.3 — Se o número total de candidatos for igual ou superior a 100 será utilizado: para os candidatos referidos em 10.1, como único método de selecção, a avaliação curricular (salvo se o afastarem por escrito, caso em que se lhes aplica apenas a Prova de Conhecimentos); para os demais candidatos a Prova de Conhecimentos, também como único método de selecção.

10.4 — A Prova de Conhecimentos (PC) incide sobre conteúdos de natureza específica, assume a forma oral, reveste natureza teórica, é de realização individual e tem uma duração tendencial de 30 minutos, sendo a sua classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos versará sobre as seguintes matérias (programa da Prova):

Regime disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — Lei n.º 58/2008, de 09/09;

Regulamento do Serviço de Abastecimento de Água do Município da Moita;

Regulamento Interno dos Serviços Municipais, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 247 de 27/12/2006, apêndice n.º 89, rectificado pelo aviso publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 24 de 02/02/2007;

Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 59/2008, de 11/09;

Decreto-Regulamentar n.º 23/95, de 23/08 (Regulamento Geral de Sistemas Públicos e Prediais Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais);

Decreto-Lei n.º 306/2007, de 27/08 (Qualidade da Água para Consumo Humano).

10.5 — A Avaliação Psicológica é destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das restantes competências exigíveis ao exercício da função. 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 Avaliação Psicológica é realizada e valorizada nos termos do artigo 10.º e do n.º 3 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

10.6 — A Avaliação Curricular incide especialmente sobre as funções que têm desempenhado na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade e o nível de desempenho neles alcançado. Visa analisar a qualificação dos candidatos sendo considerados e ponderados: a habilitação literária devidamente certificada; a formação profissional nas áreas relacionadas com o lugar a ocupar; a experiência profissional em actividades ligadas ao lugar a ocupar, e a avaliação de desempenho do último período avaliado, no que respeita a funções exercidas na mesma área profissional.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{(1xHL)+(1xFP)+(1xEP)+(3xAD)}{6}$$

em que:

HL = Habitação Literária

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional
AD = Avaliação do Desempenho

A HL será valorada da seguinte forma:

Com escolaridade obrigatória — 19 valores
Com escolaridade superior à obrigatória — 20 valores

A FP, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, será valorada da seguinte forma:

Cursos ou acções com duração mínima de 1 mês e até 3 meses: 2 valores;
Cursos ou acções com duração superior a 3 meses: 4 valores.

Em caso algum este factor poderá exceder 20 valores.

A EP com incidência na execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, será valorada da seguinte forma:

Por cada mês completo de exercício efectivo de funções que se insiram na área da actividade para que o presente procedimento foi aberto: 1 valor;

Por cada mês completo de exercício efectivo de funções que não se insiram na área da actividade para que o presente procedimento foi aberto: 0,5 valor;

Em caso algum este factor poderá exceder 20 valores.

A AD para efeitos do presente procedimento e do cálculo da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com uma das seguintes fórmulas:

Para os candidatos cuja última avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 5 pontos:

$$AD = \frac{UAD \times 20}{5}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular;

UAD = Última avaliação de desempenho obtida pelos candidatos.

Para os candidatos cuja última avaliação de desempenho tenha sido classificada numa escala de 1 a 10 pontos:

$$AD = \frac{UAD \times 20}{10}$$

em que:

AD = Avaliação do desempenho a incluir na fórmula de cálculo da avaliação curricular;

UAD = Última avaliação de desempenho obtida pelos candidatos.

10.7 — A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função, devendo permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Este método é realizado e avaliado nos termos dos n.ºs 3 a 5 do artigo 12.º e do n.º 5 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22/01.

10.8 — A Entrevista Profissional de Selecção visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, como a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Este método é avaliado nos termos do n.º 6 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22 de Janeiro.

10.9 — A Classificação Final será efectuada numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com as seguintes fórmulas:

A — Para os candidatos referidos em 10.1:

$$CF = (0,50 \times AC) + (0,25 \times EAC) + (0,25 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

B — Para os candidatos referidos em 10.2:

$$CF = (0,50 \times PC) + (0,25 \times AP) + (0,25 \times EPS)$$

em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Selecção

10.10 — São excluídos do procedimento concursal os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de selecção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

10.11 — Quando e se for utilizado um único método de selecção a classificação final é igual: à classificação da avaliação curricular, ou à da classificação da prova de conhecimentos se tiverem afastado aquele primeiro método, para os candidatos referidos em 10.1; à classificação da prova de conhecimentos para os candidatos referidos em 10.2.

10.12 — 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, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

10.13 — Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009 de 22/01.

10.14 — De acordo com o n.º 3 do artigo 3.º e artigo 9.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03/02, o candidato com deficiência cujo grau de incapacidade seja igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

11 — Formalização das candidaturas — mediante formulário tipo, datado e assinado, disponível em www.cm-moita.pt, o qual, bem como a documentação que o deve acompanhar, deverá ser entregue pessoalmente no Departamento de Recursos Humanos/Divisão Administrativa de Pessoal, sita, na Praça da República, 2864 — 007 Moita, ou remetido pelo correio para a mesma morada, com aviso de recepção, expedido até ao termo do prazo fixado no n.º 1 do presente aviso.

11.1 — Não serão aceites candidaturas enviadas por correio electrónico.

11.2 — Os requerimentos de admissão ao concurso deverão ser acompanhados, sob pena de exclusão, da seguinte documentação:

a) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito;

b) *Curriculum vitae* devidamente datado, assinado e documentado;

c) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;

d) Declaração devidamente autenticada e actualizada, emitida pelo organismo ao qual o candidato pertenceu ou pertença, onde conste, inequivocamente, a natureza do vínculo, carreira/categoria de que seja titular, o tempo de serviço na carreira/categoria, a actividade que executa e a avaliação de desempenho obtida no último ano que cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas ao presente posto de trabalho.

11.3 — Aos candidatos trabalhadores desta Autarquia não se lhe aplica a alínea d) e é-lhe dispensada a apresentação do documento a que alude a alínea a), desde que se encontre arquivado no respectivo processo individual.

11.4 — Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação da documentação comprovativa das suas declarações.

11.5 — As falsas declarações serão punidas por lei.

12 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos será publicada no site do Município www.cm-moita.pt, bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

13 — 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.

14 — Dispensada a consulta à ECCRC por não se encontrar constituída e em funcionamento, conforme FAQ's da Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público.

Moita, 19 de Outubro de 2010. — O Vice-Presidente da Câmara, *Rui Manuel Marques Garcia*.

303838926

Aviso (extracto) n.º 22432/2010

Para cumprimento da alínea b) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, e nos termos do n.º 6 do artigo 47.º da mesma lei, torna-se pública a alteração obrigatória para a posição remuneratória imediatamente seguinte, dos trabalhadores abaixo indicados, por terem acumulado 10 pontos nas suas avaliações de desempenho: