



MUNICÍPIO DE SINES

Câmara Municipal
Serviço de Recrutamento e Seleção

AVISO N.º 12/2016

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE DOIS ASSISTENTES
OPERACIONAIS, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE
TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO
SETOR DE REDE VIÁRIA (SENDO 1 CALCETEIRO)**

1 — Para efeitos do disposto no artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6/04 e artigos 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho, torna-se público que, de acordo com deliberação da Reunião de Câmara de 05 de novembro de 2015, encontra-se aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, procedimento concursal comum, para constituição de relações jurídicas de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional, na área de Rede Viária, tendo em vista a ocupação de dois postos de trabalho, um dos quais para calceteiro.

2 — Caracterização dos postos de trabalho:

Executar trabalhos de construção, conservação e manutenção de arruamentos, estradas e caminhos municipais, incluindo a limpeza de bermas, valetas e aquedutos, execução de passeios, bem como a execução de outros trabalhos diversos de conservação em vias municipais e de outras tarefas de apoio.

3 — Local de trabalho: Município de Sines

4 — Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 1 do artigo 4.º conjugado com o artigo 54.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento nesta Autarquia.

5 — Consultada a Entidade Centralizada para a Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC) nos termos do n.º 4 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril e de acordo com a atribuição que é conferida ao INA pela alínea c) do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 48/2012, foi declarada a inexistência de candidatos em reserva de recrutamento assim como em situação de mobilidade especial, de qualquer candidato com o perfil adequado.

6 — Âmbito do recrutamento: Tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência, designadamente, celeridade, economia processual, aproveitamento dos atos e, bem assim, numa lógica de contenção de custos que devem presidir à atividade municipal, na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho objeto do presente procedimento, por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento efetua-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, conforme deliberação da assembleia municipal realizada em 20 de novembro de 2015.

7 — Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, numa das posições remuneratórias da categoria será objeto de negociação com a entidade empregadora pública, de acordo com as regras constantes no artigo 38.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, conjugado com o artigo 42.º da Lei n.º 82-B/2014, de 31/12, sendo que a posição remuneratória de referência corresponde à 1.ª, nível remuneratório 1, da carreira de assistente operacional, a que corresponde o valor de 530,00 (euros), da tabela remuneratória única.

8 — Requisitos de admissão (eliminatórios):

**MUNICÍPIO DE SINES**

8.1 — Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014, de 20/06, nomeadamente:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei especial ou convenção internacional;
- b) Ter 18 anos de idade completos;

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

d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício de funções;

e) Ter cumprido as leis da vacinação obrigatória.

8.2 — Requisito habilitacional: sem escolaridade obrigatória, havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

8.3 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas.

8.4 — 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 publicita o procedimento.

9 - Métodos de seleção:

Ref.ª A - Assistente Operacional – Setor de Rede Viária:

a) Prova de Conhecimentos Oral – ponderação de 75%

a) Avaliação Psicológica – ponderação de 25%

Ref.ª B - Assistente Operacional – Setor de Rede Viária (calceteiro)

a) Prova de Conhecimentos Prática – ponderação de 45%

a) Avaliação Psicológica – ponderação de 25%

c) Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30%

b) Avaliação Curricular – ponderação de 40%

b) Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF (Ref.ª A) = (75PC+25AP)/100 \text{ ou } OF (Ref.ª B) = (45PC+25AP+30EPS)/100 \text{ ou } OF = (40AC+60EAC)/100$$

Sendo: OF - Ordenação Final; PC - Prova Oral de Conhecimentos; AP - Avaliação Psicológica; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; EPS - Entrevista Profissional de Seleção;

a) Métodos de seleção obrigatórios

b) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º Lei 35/2014, de 20/06, ou seja, candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado já estabelecida que, cumulativamente, sejam titulares da carreira e categoria a concurso 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 atividade caracterizadora do posto de trabalho a concurso, a não ser que opte pela prova de conhecimentos.

**MUNICÍPIO DE SINES**

c) Método de seleção facultativo

9.1 — Prova de Conhecimentos Prática: visa avaliar as competências técnicas, sendo avaliados em função dos seguintes parâmetros: Domínio da técnica, rapidez de execução e qualidade de execução.

A prova consiste no seguinte:

Revestir ou reparar pavimentos em calçada, procedendo à execução das demais tarefas complementares adequadas, designadamente, à preparação da respetiva caixa; ao encastramento das pedras na almofada, talhando as pedras para encaixes refechando as juntas com areia ou outro material, utilizando para todas as tarefas, as ferramentas adequadas.

9.2 — Avaliação Psicológica: visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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. Esta prova será comportada por uma fase valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores

9.3 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = HA + FP + 2EP + AD/5$$

Sendo:

Habilitações Académicas (HA) – onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Formação Profissional (FP) – considerando-se apenas áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar;

Experiência Profissional (EP) – considerando-se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas;

Avaliação de Desempenho (AD) – em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

2 = Ponderação

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

Para a valorização das Habilitações Académicas, será adotado o seguinte critério:

HL = Habilitações Literárias

- Sem escolaridade obrigatória – 18 valores

- Possuindo escolaridade de acordo com a idade – 20 valores

FP = Formação Profissional

- Sem Formação – 5 valores

- Cursos/Ações de Formação até 20 Horas relacionadas com área de recrutamento = 15 valores

- Cursos/Ações de Formação > de 20 Horas relacionadas com área de recrutamento = 20 valores

EP = Experiência Profissional será ponderada o desempenho de funções efetivas na área do Concurso:

**MUNICÍPIO DE SINES**

- Sem experiência profissional – 10 valores
- Experiência profissional inferior a 1 ano – 12 valores
- Experiência profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos – 13 valores
- Experiência profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos – 15 valores
- Experiência profissional igual ou superior a 5 anos – 20 valores

AD- Avaliação de Desempenho – Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

Relevante – Classificação obtida x 4

Adequado – Classificação obtida x 4

Inadequado – Classificação obtida x 4

Os candidatos que não possuem Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10,00 valores.

9.4 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente 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 diretamente 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, avaliando segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.5 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

10 — É excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

11 — 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, alterada e republicada pela Portaria 145-A/2011, de 6 de abril.

12 - Os candidatos serão notificados nos termos do n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

As listas de resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será publicitada no portal da internet do Município de Sines e afixada no placard, do edifício dos paços do concelho.

13 — Os candidatos têm acesso às atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, desde que as solicitem.

14 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) até ao 2º dia útil seguinte à publicação na 2ª série do Diário da República, na página eletrónica do Município e no prazo máximo de três dias úteis contados da mesma data, num jornal de expansão nacional.

15 — Formalização das candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário de candidatura, disponível no Serviço de Recrutamento e Seleção ou no site www.sines.pt. Pode ser entregue pessoalmente neste serviço ou remetido pelo correio, com aviso de receção, para Câmara Municipal de



MUNICÍPIO DE SINES

Sines (Serviço de Recrutamento e Seleção), Largo Ramos da Costa, nº 21, 7520-159 Sines ou por e-mail: recursos humanos@mun-sines.pt, identificando o procedimento concursal, através do número do aviso do *Diário da República* ou número do código de oferta na Bolsa de Emprego Público.

15.1 — A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Cópia de certificados de formação e/ou documento comprovativo de experiência profissional;
- b) Caso o candidato a detenha, declaração emitida pelo serviço de origem, devidamente atualizada (reportada ao prazo estabelecido para apresentação das candidaturas), da qual conste: a modalidade da relação jurídica de emprego público, a descrição das atividades/funções que atualmente executa, as três últimas menções de avaliação de desempenho e a identificação da respetiva remuneração reportada ao nível e posição remuneratória auferidos.
- c) Currículo profissional devidamente documentado e assinado para os candidatos a que se refere a alínea b), n.º 8.1 que não optem pela prova de conhecimentos.
- d) Deverá ainda apresentar fotocópia do Bilhete de Identidade, contribuinte/Cartão do Cidadão.

15.2 — Os candidatos que exerçam funções no Município de Sines ficam dispensados de apresentar os documentos exigidos, desde que se encontrem arquivados no seu processo individual, devendo declarar no requerimento.

15.3 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

16 — Composição do júri:

Presidente: José Manuel Guerreiro Arsénio, Vereador da Câmara Municipal de Sines em regime de permanência.

Vogais efetivos: Fernando Jorge Pena Farinha, Técnico Superior do Serviço de Empreitadas e Luís António Anico Raposo, Encarregado Operacional do Setor de Rede Viária;

Vogais suplentes: Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Serviços Urbanos e Célia Maria Gonçalves Sobral, Assistente Técnica do Serviço de Recrutamento e Seleção.

O primeiro vogal efetivo substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos.

17 — Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/01, de 3 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

18 — Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa “a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente 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”.

Paços do Município, 26 de fevereiro de 2016.

O Vice-Presidente da Câmara,

Fernando Miguel Ramos

Do presente Aviso, foram elaborados dois exemplares, compostos por 5 páginas cada, ficando um exemplar arquivado no Serviço Emissor (GAPV) e outro entregue ao Núcleo de Recrutamento e Seleção.