



## AVISO N.º 10/2022

Registo n.º 10879/2022

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE 1 TÉCNICO SUPERIOR EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A DIVISÃO JURÍDICA, FISCALIZAÇÃO E AMBIENTE – UNIDADE DE AMBIENTE E SAÚDE**

1 – Para efeitos no disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, conjugado com o artigo 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, torna-se público que, de acordo com deliberação da Reunião de Câmara de 3 de janeiro de 2022, encontra-se aberto pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de Técnico Superior para a Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente – Unidade de Ambiente e Saúde, tendo em vista a ocupação de 1 posto de trabalho.

2 – Caracterização do posto de trabalho:

- a) Ações de acompanhamento, monitorização e controlo da atividade industrial, bem como o registo contínuo e atualizado da existente no concelho, nomeadamente das licenças em vigor, dos parâmetros de emissões autorizadas e análise dos relatórios emitidos pelas entidades competentes;
- b) Participar na avaliação dos impactes ambientais de empreendimentos urbanísticos e outros projetos municipais, públicos ou privados (nos casos em que for legalmente exigível), que pela sua natureza ou dimensão venham a influenciar direta ou indiretamente a qualidade de vida no Município;

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



- c) Conduzir os procedimentos inerentes à fase de consulta pública dos processos de avaliação de impacto ambiental promovidos por entidades exteriores ao Município, ou pelo próprio Município;
- d) Participar em projetos e iniciativas relacionadas com a proteção ambiental;
- e) Colaborar com outros serviços municipais, com vista ao cumprimento do Plano Diretor Municipal no que concerne a todas as componentes ambientais;
- f) Participar na definição de medidas de proteção de zonas de especial interesse ecológico;
- g) Avaliar situações de incomodidade sonora no âmbito das competências municipais e assegurar o cumprimento das disposições legais sobre o ruído;
- h) Colaborar na fiscalização das áreas de RAN e REN com o objetivo de assegurar a sua preservação;
- i) Participar em ações de salvaguarda do património natural e paisagístico;
- j) Apoiar no plano técnico a ligação ao Parque Natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina e outras áreas protegidas;
- k) Colaborar no estudo sistemático e integrado da problemática do ambiente no concelho, nas suas diversas vertentes, propondo as medidas adequadas, aos diferentes níveis de decisão do Município, para salvaguardar e melhorar as condições gerais do ambiente;
- l) Identificar as fontes e agentes de poluição do Município, estabelecendo prioridades e desenvolvimento de ações necessárias no sentido de as eliminar ou minimizar, em colaboração com as entidades competentes;
- m) Colaborar na ligação entre o Município e grupos ou associações vocacionadas para a defesa do ambiente;
- n) Colaborar na ligação entre o Município e as entidades com competências na área da saúde;
- o) Preparação, elaboração e acompanhamento de projetos ambientais, nomeadamente campanhas de sensibilização e educação ambiental;
- p) Auxiliar na programação, projeção e execução das ações de educação e sensibilização ambiental.



A presente caracterização do posto de trabalho não prejudica a atribuição de funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

Competências a demonstrar: Orientação para resultados; conhecimentos especializados e experiência; responsabilidade e compromisso com o serviço; inovação e qualidade; trabalho de equipa e cooperação.

3 – Local de trabalho: Município de Sines

4 – Reserva de recrutamento: para efeitos do disposto no n.º 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento para este serviço.

5 – No que respeita à verificação da inexistência de pessoal em situação de valorização profissional (Requalificação), de acordo com o Despacho n.º 2556/2014 – SEAP de 10/07/2014 de concordância com nota n.º 5/JP/2014, a Administração Local encontra-se abrangida pela aplicabilidade da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro, no entanto, está dispensada de consulta ao INA, assumindo cada entidade elencada no n.º 1 do artigo 15.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 a posição de EGRA, enquanto essa não esteja constituída nos termos do artigo 16.º do mesmo diploma legal.

6 – Âmbito do recrutamento: Considerando os princípios da racionalização e da eficiência, que devem presidir à atividade municipal, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, o recrutamento de trabalhadores deve ser feito por tempo indeterminado ou a termo, consoante a natureza permanente ou transitória da atividade, tal como consta do mapa de pessoal, decidido pelo dirigente máximo do órgão ou serviço. O recrutamento é feito por procedimento concursal restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. O órgão ou serviço pode ainda recrutar trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público,

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



mediante procedimento concursal a que possam concorrer os trabalhadores com e sem vínculo de emprego público.

Este procedimento é aberto ao abrigo do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, na sua redação atual.

**7 – Posição remuneratória:** o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP, sendo que a posição remuneratória de referência corresponde à posição 2 – nível 15 para a carreira e categoria de técnico superior, no valor de 1.215,93 €, decorrente da aplicação do Decreto-Lei n.º 109-A/2021, de 7 de dezembro, que atualiza as remunerações da Administração Pública e aumenta a respetiva base remuneratória.

**8 – Requisitos gerais de admissão (eliminatórios):**

**8.1.** Os previstos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 de vacinação obrigatória.

**8.2.** Requisito habilitacional: Licenciatura em áreas do Ambiente.

**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

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



ocupação se publicita o procedimento.

## 9 – Métodos de seleção:

- a) Prova escrita de conhecimentos – ponderação de 45%
- b) Avaliação psicológica – ponderação de 25%
- c) Entrevista profissional de seleção – ponderação 30%

E aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP, e quando devidamente comprovada, serão aplicados os seguintes métodos de seleção, exceto quando afastados por escrito no ponto 6 do formulário de candidatura:

- Avaliação curricular – ponderação de 40%
- Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, a utilização dos métodos de seleção será feita de forma faseada, por não ser exequível a sua utilização num único momento.

**9.1. Prova Escrita de Conhecimentos:** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Este método de seleção assume a forma escrita e reveste a natureza teórica e prática, é de realização individual, incidindo sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

A prova terá uma duração de 60 minutos, com possibilidade de consulta da legislação.

A prova escrita de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



- a) Regulamento de Serviços da Câmara Municipal de Sines;
- b) Código do Procedimento Administrativo;
- c) Lei 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- d) Sistema de Indústria Responsável;
- e) Plano Diretor Municipal de Sines,
- f) Delimitação da Reserva Ecológica Nacional - Sines;
- g) Delimitação da Reserva Agrícola Nacional - Sines;
- h) Plano Sectorial da Rede Natura 2000;
- i) Plano de ordenamento do parque natural do Sudoeste Alentejano e Costa Vicentina;
- j) Plano da Reserva Natural da Lagoas de Santo André e Sancha;
- k) Plano de Ordenamento da Orla Costeira – POOC Sado Sines e POOC Sines Burgau;
- l) Lei de Bases do Ambiente;
- m) Regime Jurídico de Avaliação de Impacte Ambiental;
- n) Estratégia Nacional de Educação Ambiental;
- o) Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

**9.2. Avaliação Psicológica:** visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Esta prova é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. Entrevista Profissional de Seleção:** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de



relacionamento interpessoal. Será avaliada segundo os níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

A prova terá uma duração de 30 minutos.

I - Atitude e motivação – Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho e motivação.

- Atitude desadequada e ausência de motivação – classificação: insuficiente (4 valores);
- Atitude pouco adequada, pouca motivação – classificação: reduzido (8 valores);
- Atitude e motivação adequadas – classificação: suficiente (12 valores);
- Atitude e motivação muito adequadas – classificação: bom (16 valores);
- Atitude e motivação excelentes – classificação: elevado (20 valores).

II – Capacidade de comunicação – Avalia a coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões:

- Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação – classificação: insuficiente (4 valores);
- Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – classificação: reduzido (8 valores);
- Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – classificação: suficiente (12 valores);
- Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – classificação: bom (16 valores);
- Elevada capacidade de expressão, comunicação ou interpretação – classificação elevada (20 valores).

III – Relacionamento Interpessoal – avalia a atitude perante as regras de relacionamento com colegas de trabalho e chefia.

- Não revela capacidade para manter um bom relacionamento interpessoal – classificação: insuficiente (4 valores);



- Revela fraca capacidade para manter um bom relacionamento interpessoal – classificação: reduzido (8 valores);
- Revela capacidade para manter um bom relacionamento interpessoal – classificação: suficiente (12 valores);
- Revela boa capacidade para manter um bom relacionamento interpessoal – classificação: bom (16 valores);
- Revela elevada capacidade para manter um bom relacionamento interpessoal – classificação: elevado (20 valores).

**9.4. Avaliação Curricular:** 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 seguintes critérios:

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

Sendo:

**HL – Habilitações Literárias:** ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Para o nível habilitacional, será considerada a titularidade da habilitação académica mínima exigida para a carreira e categoria de Técnico Superior, Licenciatura nas áreas do Ambiente, devidamente certificada pelas entidades competentes.

Será valorada da seguinte forma:

- Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores
- Nível habilitacional superior = 20 valores

**FP – Formação Profissional:** serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, dos últimos cinco anos





Para a valoração da formação profissional, será adotado o seguinte critério:

- Sem formação = 5 valores
- Ações de formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores
- Ações de formação superiores a 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores

**EP – Experiência Profissional:** será considerada apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas. Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso:

- Sem experiência profissional = 5 valores
- Experiência profissional inferior a 1 ano = 10 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** – é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho inadequado - 8 valores
- Desempenho adequado - 14 valores
- Desempenho relevante - 18 valores
- Desempenho excelente - 20 valores

Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho, será atribuída a classificação de 10 valores.

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

**9.5. Entrevista de Avaliação de Competências:** 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, avaliado segundo níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4

**9.6.** - 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:

$$OF = (45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS) \text{ ou } (40\%AC + 60\%EAC)$$

**Sendo:**

- OF – Ordenação Final
- PC – Prova de Conhecimentos
- AP – Avaliação Psicológica
- EPS – Entrevista Profissional de Seleção
- AC – Avaliação Curricular
- EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

**10** - É excluído do procedimento, o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

**11** - Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da mesma legislação.

**12** - Os candidatos serão notificados nos termos do artigo 22.º da legislação referida nos pontos anteriores.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



**13** - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada no placard do edifício dos paços do concelho e disponibilizada no sítio da Internet do Município.

**14** - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no placard do edifício dos paços do concelho, disponibilizada no sítio da Internet do Município e publicada no Diário da República.

**15** - Nos termos do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, integralmente na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) e no sítio da Internet do Município, ([www.sines.pt](http://www.sines.pt)).

**16** – Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da mesma Portaria, as 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, são publicitadas no sítio da Internet do Município.

**17** – Formalização das Candidaturas: nos termos do artigo 19.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, as candidaturas são efetuadas em suporte eletrónico, através do preenchimento obrigatório de formulário de candidatura, disponível no sítio da Internet do Município ([www.sines.pt](http://www.sines.pt)) e remetidas para o email: [recrutamento@mun-sines.pt](mailto:recrutamento@mun-sines.pt), identificando o procedimento através do código de oferta na Bolsa de Emprego Público.

**17.1.** A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

- a) Fotocópia do certificado de habilitações;
- b) Fotocópia de certificados de formação e ou documento comprovativo de experiência profissional;



c) Caso o candidato seja detentor de relação jurídica de emprego público, deverá apresentar declaração emitida pela entidade patronal, 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;

d) Curriculum vitae devidamente documentado e assinado;

e) Caso o candidato seja portador de deficiência, deverá apresentar declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas vertentes, às capacidades de comunicação/expressão.

**17.2.** 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 tal facto no requerimento.

**17.3.** As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

**18 - Composição do júri:**

Presidente: Ana Filipa Dias Zorrinho, Chefe da Divisão Jurídica, Fiscalização e Ambiente;

1.º Vogal Efetivo: Flora da Conceição Silvério Ferreira, Técnica Superior da Unidade de Ambiente e Saúde;

2.º Vogal Efetivo: Liliana Sofia Fernandes Duarte, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Maria de Fátima Guiomar de Matos, Chefe da Divisão de Obras Municipais;

2.º Vogal Suplente: Célia Maria Gonçalves, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.



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

**19** - 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 de documento comprovativo.

**20** - Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, 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 oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

O Vice-presidente da Câmara

(No uso de competências delegadas por despacho datado de 20 de outubro de 2021)

---

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.