



AVISO Nº 22/2009

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL, EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

Nos termos do disposto no artigo 50º da Lei nº 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, faz-se público que, por Despacho do Sr. Presidente desta Câmara Municipal, datado de 04 de Maio de 2009, se encontra aberto, o procedimento concursal comum para o posto de trabalho supra mencionado.

Levando em conta os princípios da racionalização e da eficiência, que devem presidir à actividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho de acordo com o nº 4, do artº 6º da lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida.

Este procedimento rege-se pelo disposto nos seguintes diplomas:

Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto Regulamentar nº 14/2008, de 31 de Julho, Lei nº 59/2008 de 11 de Setembro e Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

1 – Identificação do acto – A abertura de Procedimento concursal Comum de contratação para um posto de trabalho correspondente à categoria de Assistente Operacional

2 – Posto de Trabalho a ocupar e modalidade da Relação Jurídica – 1 Contrato de Trabalho em Funções Públicas, por Tempo Indeterminado, para o exercício de funções de Assistente Operacional.

3 – Prazo de validade – nos termos do nº 2 do artigo 40º da Portaria, o procedimento concursal é válido para ocupação de idênticos postos de trabalho a ocorrer no prazo máximo de 18 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final do presente procedimento (reserva de recrutamento interna).



MUNICÍPIO DE SINES

4 – Local de Trabalho – Câmara Municipal de Sines /Divisão de Recursos Humanos – Serviço de Administrativo de Recursos Humanos.

5 – Caracterização do Posto de Trabalho – Executar tarefas de apoio administrativo à secção.

6 – Posição remuneratória: Tendo em conta o preceituado no artigo 55º da Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objecto de negociação com a entidade empregadora pública e terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal.

7 – Requisitos Gerais de Admissão (artigo 8º da LVCR):

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

b) Ter 18 anos completos;

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

d) Possuir a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

8 – Requisitos de vínculo – Os referidos nas alíneas a), b), c) e d) do nº 1 do artigo 52º da Lei nº 12-A/2008.

11 – Habilitações exigidas – Escolaridade Obrigatória.

12 – Não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional.

11 – Não podem ser admitidos candidatos, que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira e categoria de Assistente Operacional em regime de emprego público por tempo indeterminado, e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal deste Município, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento.



MUNICÍPIO DE SINES

12 – Forma e Prazo de Candidaturas – A apresentação da candidatura é efectuada em suporte de papel através do preenchimento de formulário tipo. A candidatura deve ser entregue, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação na 2ª série do Diário da República (artigo 26º. da Portaria).

13 – Local – As candidaturas poderão ser entregues pessoalmente (ou remetidas pelo correio, com aviso de recepção expedido até ao termo do prazo fixado), no Sector de Recrutamento e Selecção (Largo Ramos da Costa, nº 21, 7520-159 Sines), das 9:00 horas às 17:00 horas.

14 – A apresentação da candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do certificado de habilitações, fotocópia do bilhete de identidade/cartão de cidadão, fotocópia do cartão de contribuinte.

14.1 – Na apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, devem os candidatos declarar no requerimento, sob compromisso de honra e em alíneas separadas, a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um dos requisitos, bem como aos demais factos constantes na candidatura.

14.2 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei.

14.3 – Assiste ao júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

15 – Métodos de selecção – Prova Oral de Conhecimentos (POC), Avaliação Psicológica (AP), todos valorados de 0 a 20 valores, e com as seguintes ponderações:

a) Prova Oral de Conhecimentos (POC) – Ponderação de 75 %

b) Avaliação Psicológica (AP) – Ponderação de 25 %

Valoração final (VF) – Resulta da seguinte expressão: $VF = 0,75\% \text{ POC} + 0,25 \text{ AP}$

15.1 – Prova de Conhecimentos – A Prova Oral de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos, relacionados a seguinte legislação:

Lei 12-A/2008 de 27 de Fevereiro – Estabelece os Regimes de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas



MUNICÍPIO DE SINES

Lei 24/84 de 16 de Janeiro – Estatuto Disciplinar

Serão colocadas quatro questões sobre o funcionamento da Divisão de Recursos Humanos e respectivos Serviços.

15.2 – Avaliação Psicológica – A 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 referência o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções de Apto e Não Apto;
- b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de. Elevado: 20 valores; Bom. 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

15.3 – Entrevista Profissional de Selecção – 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, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

15.3 – 1 – Aspectos a avaliar : Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Capacidade de relacionamento interpessoal; Motivações e interesses.

15.3 – 2 – Níveis classificativos: Elevado: 20 valores; Bom: 16 valores; Suficiente: 12 valores; Reduzido: 08 valores; Insuficiente: 04 valores.

A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de selecção equivale à desistência do concurso;

16 – Métodos de Selecção e Critérios Específicos – Nos termos do nº 2 do artigo 53º da LVCR, os candidatos com vínculo de emprego público que, cumulativamente, sejam já titulares da categoria a concurso e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou actividade caracterizadoras do posto de trabalho correspondente a este procedimento, ou (se se encontrarem em Mobilidade Especial) tenham sido detentores



MUNICÍPIO DE SINES

da categoria bem como das funções acima descritas, serão sujeitos aos seguintes métodos de selecção, salvo se a eles expressamente renunciarem no formulário de candidatura (caso em que lhe serão aplicados os métodos descritos no ponto 15):

- a) Avaliação Curricular (AC) – Ponderação de 40%
- b) Entrevista de avaliação de Competências (EAC) – Ponderação de 60%

Valoração final: resulta da seguinte expressão: $VF = 0,40\% AC + 0,60\% EAC$

16.1 – Avaliação curricular – A avaliação curricular 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 (AC), serão considerados e ponderados (numa escala de 0 a 20 valores) os seguintes parâmetros: habilitação académica de base (HL), formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação de desempenho (AVD).

16.2 – Entrevista de avaliação de competências – A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Aspectos a avaliar : Qualidade da experiência profissional; Capacidade de comunicação; Relacionamento interpessoal; Motivações e interesses; Sentido crítico.

17 – Composição do Júri – Presidente: Chefe de Divisão, (Dr.) Mário José Cardoso Moreira

Vogais efectivos: Coordenadoras Técnicas, Marina Isabel Raposo Caetano Santos e Maria Albertina Campos Pinela Guerrinha Raposo

Vogais suplentes: Coordenadora Técnica, Ana Bela Mansos da Silva Fonte e Técnica Superior, (Dr^a.) Rita João Ribeiro Baltazar da Silva.

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

18 – As actas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respectiva ponderação do método de selecção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valorização do método, serão facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.



MUNICÍPIO DE SINES

19 – De acordo com o preceituado no nº 1 do artigo 30º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas nas alíneas a), b), c), ou d) do nº 3 do artigo 30º, para a realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

20 – Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação do dia, hora e local para a realização dos métodos de selecção, nos termos previstos no artigo 32º e por uma das formas previstas nas alíneas do nº 3 do artigo 30º acima mencionado.

21 – A lista unitária da ordenação final dos candidatos será publicada no Átrio dos Paços do Município, no site do Município (www.sines.pt), bem como remetida a cada concorrente por correio electrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de selecção.

22 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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.

22.1 – Nos termos do Dec-Lei nº 29/2001, de 3 de Fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respectivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar nos processos de selecção, nos termos do diploma supramencionado.

Paços do Município, 05 de Maio de 2009.

O Presidente da Câmara,

Manuel Coelho Carvalho (Dr.)