



AVISO N.º 06/2019

Registo n.º 6816/2019

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE 1 (UM) ASSISTENTE OPERACIONAL (CALCETEIRO) EM REGIME DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A DIVISÃO DE OBRAS MUNICIPAIS – SERVIÇO DE EQUIPAMENTOS E MANUTENÇÃO

1 – Para efeitos do disposto no 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 e artigo 33.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, torna-se público que, de acordo com deliberação da Reunião de Câmara de 21 de fevereiro de 2019, 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 relação jurídica de emprego público em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional (calceteiro) para a Divisão de Obras Municipais – Serviço de Equipamentos e Manutenção, tendo em vista a ocupação de 1 (um) posto de trabalho.

2 – Caracterização do posto 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 – No que respeita à verificação da inexistência de pessoal em situação de valorização profissional (Requalificação), em cumprimento do previsto no n.º 1 do artigo 34.º do anexo a que se refere o artigo 2.º da Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, que prevê um tipo de procedimento exclusivamente destinado ao recrutamento de pessoal em situação de valorização profissional (requalificação), operado através de Portaria, de acordo com solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), de 15 de maio de 2014, devidamente homologada por Despacho n.º 2556/2014-SEAP, de 10 de julho de 2014, do Senhor Secretário de Estado da Administração Pública, "*As Autarquias Locais não têm de consultar a Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação*" com o perfil profissional pretendido, assumindo cada organismo a posição de Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias (EGRA) enquanto esta não se encontrar ainda constituída, o que é efetivamente aqui o caso.

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 INA enquanto entidade centralizada para constituição de reservas de recrutamento (ECCRC), também ainda não procedeu à publicitação de qualquer procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 43.º e para os efeitos do n.º 1 do artigo 47.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.

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 do posto de trabalho objeto do presente procedimento concursal, 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.

7 – Posição remuneratória: O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados, obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LGTFP, sendo que a posição remuneratória de referência corresponde à 4.ª posição – Nível 4 da carreira de assistente operacional, resultante da aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2019, de 20 de fevereiro, o qual consagra uma nova base remuneratória para a Administração Pública, que coincide com o montante correspondente ao atual 4.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU), no valor de 635,07 €.

8 – Requisitos 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 excetados 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: Escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento do candidato, insuscetível de substituição por formação ou experiência profissional, sendo nos termos do n.º 1 dos artigos 12.º e 13.º, ambos do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, a 4.ª classe para os nascidos até 1 de janeiro de 1967, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data, inclusive, e aos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981, inclusive, é exigido o 9.º ano de escolaridade, nos termos dos artigos 6.º e 63.º, da Lei n.º 46/86, de 14 de outubro (Lei de Bases do Sistema Educativo);

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:

- a) Prova Prática de Conhecimentos – ponderação de 45%
- b) Avaliação Psicológica – ponderação de 25%
- c) Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30%

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, ser-lhe-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

Avaliação curricular – ponderação de 40%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

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

A prova consistirá 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. Entrevista Profissional de Seleção: 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.

A entrevista profissional de seleção é 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.

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 o seguinte critério:

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



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

Sendo:

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

Para a valorização das Habilitações Literárias será adotado o seguinte critério:

- Escolaridade obrigatória legalmente exigida = 15 valores
- Escolaridade obrigatória superior à legalmente exigida = 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 contratar.

Para a valorização 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: serão consideradas 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

2 = Ponderação

AD – Avaliação de Desempenho – é ponderada a média da avaliação de desempenho relativa aos três últimos 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:

Relevante – classificação obtida x 4

Adequado – classificação obtida x 4

Inadequado – classificação obtida x 4

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de



10 valores.

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

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:

$$OF = (45PC+25AP+30EPS)/100 \text{ ou } OF = (40AC+60EAC)/100$$

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

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 valores.

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 n.º 145-A/2011, de 6 de abril.

11 – Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 35.º da mesma legislação.

12 – Os candidatos serão notificados nos termos do n.º 3 do artigo 30.º legislação referida nos pontos anteriores.

As listas de resultados obtidos e a lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, serão publicitadas na página eletrónica do Município e afixadas 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 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

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



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 2.º dia útil seguinte à publicação na 2.ª 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 Gestão de Recursos Humanos ou na página eletrónica em www.sines.pt. Poderão ser entregues pessoalmente neste serviço ou remetido pelo correio, com aviso de receção, para Câmara Municipal de Sines (Gestão de Recursos Humanos), Largo Ramos da Costa n.º 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) Fotocópia de certificados de formação e/ou documento comprovativo de experiência profissional;
- b) 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;
- c) *Curriculum vitae* devidamente documentado e assinado;

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: Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão, Chefe da Divisão de Obras Municipais;

Vogais efetivos: Luís Carlos Martins da Costa, Coordenador do Serviço de Equipamentos e Manutenção e Luís António Anico Raposo, Encarregado Operacional do Serviço de Rede Viária;

Vogais suplentes: Fernando Jorge Pena Farinha, Técnico Superior do Serviço de Coordenação e Controlo de Operações e Célia Maria Gonçalves Sobral, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos.

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 de documento comprovativo.



18 - 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 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, 25 de março de 2019

O Vice-presidente da Câmara

(No uso de competências delegadas por despacho datado de 1 de novembro de 2018)

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