



AVISO N.º 17/2020

Registo n.º 11061/2020

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONTRATAÇÃO DE 3 ASSISTENTES OPERACIONAIS EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A DIVISÃO DE OBRAS MUNICIPAIS – SERVIÇO DE EQUIPAMENTOS E MANUTENÇÃO (PEDREIRO E PINTOR) E SERVIÇO DE INFRAESTRUTURAS ELÉCTRICAS, TELECOMUNICAÇÕES E GÁS (SERRALHEIRO)

1 – Para efeitos no disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o 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, na sua redação atual, torna-se público que, de acordo com deliberação da Reunião de Câmara de 01 de junho de 2020, 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 para a Divisão de Obras Municipais – Serviço de Equipamentos e Manutenção (pedreiro e pintor), e serviço de Infraestruturas Eléctricas, Telecomunicações e Gás (serralheiro) tendo em vista a ocupação de 3 postos de trabalho.

2 – Caracterização dos postos de trabalho:

Referência A: Serviço de Equipamentos e Manutenção – Pedreiro

1. Assegurar a realização das operações de manutenção, conservação e reabilitação dos edifícios e arruamentos, equipamentos e infraestruturas municipais a efetuar por administração direta, incluindo execução de pavimentos de edifícios, alvenarias, passeios, bem como a execução de outros trabalhos diversos de construção e conservação de edifícios e vias municipais.;
2. Assegurar a conservação e manutenção de equipamentos e mobiliário urbano;
3. Assegurar tarefas de apoio a eventos.

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.

Referência B: Serviço de Equipamentos e Manutenção – Pintor

1. Assegurar a realização das operações de manutenção, conservação e reabilitação dos

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



edifícios, equipamentos e infraestruturas municipais a efetuar por administração direta, incluindo preparação e pinturas de edifícios, preparação e pintura de peças de madeira, preparação e pintura de peças metálicas, bem como a execução de outros trabalhos diversos de pinturas;

2. Assegurar a conservação e manutenção de equipamentos e mobiliário urbano.;
3. Assegurar tarefas de apoio a eventos.

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.

Referência C: Serviço de Infraestruturas Eléctricas, Telecomunicações e Gás - Serralheiro

1. Efectuar a instalação, reparação e manutenção de equipamentos mecânicos, pneumáticos e hidráulicos, procedendo à regulação, afinação e substituição de peças, órgãos e dispositivos auxiliares, de acordo com as especificações técnicas dos equipamentos e respeitando as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho e de protecção do ambiente.
2. Analisar e interpretar documentação técnica relativa às máquinas e equipamentos mecânicos, pneumáticos e hidráulicos, nomeadamente desenhos, esboços, esquemas, normas e regulamentos;
3. Executar a soldadura de conjuntos e estruturas metálicas, utilizando os equipamentos e ferramentas adequadas;
4. Cumprir as instruções de trabalho e as exigências de qualidade definidas para o produto;
5. Auto-controlo das soldaduras executadas;
6. Manutenção primária ao equipamento de soldadura.

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.

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



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, 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: 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 concursal, por trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado ou que se encontrem em situação de mobilidade especial, o recrutamento pode efetuar-se de entre trabalhadores com relação jurídica de emprego público a termo 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 posição 4 – nível 4 para a carreira e categoria de assistente operacional, no valor de 645,07 €, decorrente da aplicação do Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 20 de março, que atualiza a base remuneratória e o valor das remunerações base mensais da Administração Pública.

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 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: Escolaridade obrigatória aferida em função da data de nascimento do candidato, suscetível de substituição por formação ou experiência profissional, sendo nos termos do n.º 1 dos artigos 12.º e 13.º, do Decreto-Lei n.º 538/79, de 31 de dezembro, a 4.ª classe para os nascidos até 31 de dezembro de 1966, o 6.º ano de escolaridade para os nascidos após esta data e até 31 de dezembro de 1980, 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);

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



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

Referências A e B:

- 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, na sua redação atual, 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%

Referência C:

- a) prova oral de conhecimentos – ponderação de 75%
- b) Avaliação psicológica – ponderação de 25%

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, na sua redação atual, 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 avaliadas em função dos seguintes parâmetros: domínio da técnica, rapidez e qualidade de execução.

A prova consistirá no seguinte:

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



Execução de uma tarefa relacionada com a função a desempenhar, onde será avaliada a técnica aplicada, a rapidez na execução da tarefa, a higiene e segurança no trabalho e a qualidade final.

A prova é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

9.2. Prova Oral 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, e será valorada numa escala de 0 a 20 valores.

9.3. Avaliação Psicológica: visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões e 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.

9.4. 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.

9.5. 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:

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

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 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 desempenhar.



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

- Sem formação = 5 valores
- Ações de formação até 20 horas = 15 valores
- Ações de formação superiores a 20 horas = 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

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 formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

9.6. 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.

9.7 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:



Referências A e B

OF = (45%PPC + 25%AP + 30%EPS) ou (40%AC + 60%EAC)

Sendo:

OF – Ordenação Final
PPC – Prova Prática de Conhecimentos
AP – Avaliação Psicológica
EPS – Entrevista Profissional de Selecção
AC – Avaliação Curricular
EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Referência C

OF= (75%POC + 25%AP) ou (40%AC + 60%EAC)

Sendo:

OF – Ordenação Final
POC – Prova Oral de Conhecimentos
AP – Avaliação Psicológica
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 de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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 e n.º 1 do artigo 23.º da legislação referida nos pontos anteriores.

13 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, afixada no placard do edifício dos paços do concelho e disponibilizada na página eletrónica do Município.

14 - A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada no placard do edifício dos paços do concelho, disponibilizada na página eletrónica 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, o presente aviso será publicitado na 2.ª série do Diário da República, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) e na página eletrónica do Município.

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, serão publicitadas na página eletrónica do 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.



17 - Formalização: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário de candidatura, disponível na página eletrónica do Município (www.sines.pt). Deverão ser remetidas preferencialmente por correio eletrónico para o email: recrutamento@mun-sines.pt, ou 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, 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 da carta de condução;
- c) Fotocópia de certificados de formação e ou documento comprovativo de experiência profissional;
- d) 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;
- e) *Curriculum vitae* devidamente documentado e assinado.

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:

Referência A: Serviço de Equipamentos e Manutenção – Pedreiro

Presidente: Luís Carlos Martins da Costa, Coordenador do Serviço de Equipamentos e Manutenção;

1.º Vogal Efetivo: Joaquim Belchior, Encarregado Operacional do Serviço de Manutenção, Conservação e Reabilitação;

2.º Vogal Efetivo: Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão, Chefe da Divisão de Obras Municipais;

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

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

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



Referência B: Serviço de Equipamentos e Manutenção – Pintor

Presidente: Luís Carlos Martins da Costa, Coordenador do Serviço de Equipamentos e Manutenção;

1.º Vogal Efetivo: Joaquim Belchior, Encarregado Operacional do serviço de Manutenção, Conservação e Reabilitação;

2.º Vogal Efetivo: Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão, Chefe da Divisão de Obras Municipais;

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

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

Referência C: Serviço de Infraestruturas Eléctricas, Telecomunicações e Gás - Serralheiro

Presidente: José Manuel Santana de Oliveira, Coordenador do Serviço de Infraestruturas Eléctricas, Telecomunicações e Gás;

1.º Vogal Efetivo: Miguel Inácio Félix da Cruz Falcão, Chefe da Divisão de Obras Municipais;

2.º Vogal Efetivo: Rita João Ribeiro Baltazar da Silva Paulino Barambão, Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos;

1.º Vogal Suplente: Fernando Jorge Pena Farinha, Técnico Superior do Serviço de Coordenação e Controlo de Operações;

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

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".

