



Município de Alcácer do Sal

DRH - Setor Avaliação, Formação, Hig. Saúde Trab.

AVISO

Referência 1 do Aviso n.º 3594/2022, publicado na 2.ª série do Diário da República, em 21 de fevereiro de 2022

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de higiene e segurança no trabalho), para desempenho de funções no Setor de Avaliação, Formação, Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, da Divisão de Recursos Humanos

1 – Nos termos do disposto no artigo 11.º, da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; do artigo 33.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; e após deliberação favorável, em reunião de Câmara de 27 de janeiro de 2022, torna-se pública a abertura de um procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, para ocupação de um posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de higiene e segurança no trabalho), para desempenho de funções no Setor de Avaliação, Formação, Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, na Divisão de Recursos Humanos.

2 – Nestes procedimentos é cumprido o disposto no artigo 30.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP).

3 – Caracterização dos postos de trabalho: Elaboração de documentação técnica sobre HST. Acompanhamento aos trabalhadores da CMAS e entidades contratadas para a execução de empreitadas, a fim de assegurar o cumprimento das normas de

HST. Acompanhamento de obras da CMAS e Empreiteiros. Controlo de EPI' s e vestuário.

4 – Habilitações literárias e profissionais: Licenciatura em Higiene e Segurança no Trabalho.

5 – Serão admitidos candidatos que possuam a habilitação exigida, licenciatura, acrescida do certificado de aptidão profissional em HST, que atribui competências para exercer a profissão de técnico superior de segurança e higiene no trabalho.

6 – Só serão admitidos candidatos que possuam as habilitações exigidas, não sendo possível substituí-las por formação ou experiência profissional.

7 – Prazo de validade: O procedimento de concurso é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos no artigo 30.º, a Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

8 – Requisitos de admissão:

8.1 – Requisitos gerais: Os previstos no anexo à LGTFP, artigo 17.º:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

8.2 – Requisitos específicos de admissão: Não podem ser admitidos candidatos que cumulativamente, se encontrem integrados em carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

9 – Forma e prazo de apresentação das candidaturas:

9.1 – Prazo: 10 dias úteis, contados da data da publicação do aviso no Diário da República, nos termos do artigo 18.º, da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

9.2 – Formalização das candidaturas: As candidaturas são formalizadas mediante preenchimento de formulário tipo (requerimento) a obter na Divisão de Recursos Humanos ou na página eletrónica do Município, www.cm-alcacerdosal.pt. Os documentos referidos devem ser entregues pessoalmente na Divisão de Recursos Humanos, durante o horário normal de funcionamento, enviados pelo correio, em carta registada com aviso de receção, contando a data do registo, ou por suporte eletrónico, para o email rec.humanos@m-alcacerdosal.pt.

9.3 – Os requerimentos de candidatura devem ser acompanhados de fotocópia do certificado de habilitação literária, do BI/CC, do cartão de identificação fiscal e do currículo vitae atualizado, detalhado, datado e assinado pelo requerente, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional e quaisquer circunstâncias que possam influir na apreciação do seu mérito ou constituir motivo de referência legal, as quais, todavia, só serão tidas em consideração pelo júri do procedimento concursal se devidamente comprovadas, nomeadamente através de fotocópia dos documentos comprovativos da frequência em ações de formação e da experiência profissional.

Para o caso dos candidatos vinculados, deverá ser apresentado ainda: Declaração emitida pelo serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a modalidade da relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado de que é titular, a categoria, a posição remuneratória correspondente à posição que auferir nessa data, o tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas; Declaração do conteúdo funcional emitida pelo serviço a que o candidato se encontra afeto, devidamente atualizada, da qual conste a atividade que se encontra a exercer, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado; A avaliação de desempenho relativo ao último período, não superior a três anos.

9.4 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

10 – Métodos de seleção: Conforme o disposto no artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes: Prova de conhecimentos e Avaliação psicológica. Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º, acima referido.

10.1 – Será utilizado o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção.

10.2 – Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do disposto nos n.ºs 2 e 3, do artigo 7.º, da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Fundamentação: Da aplicação aos candidatos de todos os métodos de seleção num único momento nos termos do n.º 1, do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação que lhe foi dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, resultaria necessariamente:

- a) A prática de atos inúteis, designadamente a aplicação de certos métodos de seleção a candidatos excluídos do(s) método(s) anterior(es); e
- b) A realização de despesa inútil, designadamente no que concerne aos testes psicológicos, que são contratados a entidade externa e cobrados à unidade, sendo manifestamente inútil a sua realização a candidatos excluídos do procedimento em método(s) de seleção anterior(es).

Pelos referidos motivos, em homenagem ao princípio da economia processual ínsito ao princípio da boa administração previsto no artigo 4.º, do Código do Procedimento Administrativo, e nos termos do disposto na parte final do n.º 1, do artigo 7.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, optou-se pela aplicação faseada dos métodos de seleção nos termos previstos no n.º 3 do mesmo artigo, aplicando-se a norma contida no n.º 10, do artigo 9.º, da mesma Portaria.

10.3 – A classificação e a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

$$CF = (PC*45\%) + (AP*25\%) + (EPS*30\%)$$

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*25\%) + (EPS*30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

10.4 – A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova teórica de conhecimentos, será de realização individual e de carácter escrito. Terá a duração de 90 minutos.

É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações, nomeadamente:

- Lei n.º 79/2019, de 2 de setembro, que estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 102/2009, de 20 de setembro, na sua atual redação, Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho;
- Decreto-Lei n.º 141/95, de 14 de junho, que estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho;
- Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro, que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde nos locais de trabalho;

- Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, Consolida as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho e transpõe a Diretiva n.º 2009/161/UE, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009;
- Lei n.º 98/2009, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Decreto-Lei n.º 273/2003, que procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, mantendo as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho;
- Decreto-Lei n.º 141/95, que estabelece as prescrições mínimas para a sinalização de segurança e de saúde no trabalho;
- Portaria n.º 1456-A/95, de 11 de dezembro, que regulamenta as prescrições mínimas de colocação e utilização da sinalização de segurança e saúde no trabalho;
- Decreto-Lei n.º 278/2007, que altera o Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, que aprova o Regulamento Geral do Ruído;
- Decreto-Lei n.º 46/2006, que transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/44/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de junho, relativa às prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a agentes físicos (vibrações);
- Portaria n.º 762/2002, que aprova o Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais;
- Decreto-Lei n.º 330/93, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 90/269/CEE, do Conselho, de 29 de maio, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde na movimentação manual de cargas;
- Decreto-Lei n.º 102-A/2020, que altera as prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho e transpõe as Diretivas (UE) 2019/1833 e 2020/739;

- Decreto-Lei n.º 1/2021, que transpõe a Diretiva (UE) 2019/1831, que estabelece uma quinta lista de valores-limite de exposição profissional indicativos para os agentes químicos;
- Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/654/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho;
- Decreto-Lei n.º 348/93, de 1 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva 89/656/CEE, do Conselho, de 30 de novembro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamento de proteção individual no trabalho;
- Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro, que estabelece as prescrições mínimas de segurança e saúde dos trabalhadores na utilização de equipamento de proteção individual;
- Portaria n.º 208/2021, de 15 de outubro, que procede à primeira alteração da Portaria n.º 988/93, de 6 de outubro, transpondo para a ordem jurídica interna a Diretiva (UE) 2019/1832 da Comissão, de 24 de outubro de 2019, que altera os anexos I, II e III da Diretiva 89/656/CEE do Conselho no que se refere a adaptações estritamente técnicas;
- Portaria n.º 101/96, de 3 de abril, que regulamenta as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho dos estaleiros temporários ou móveis;
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, que aprova o regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública.

10.5 – A Avaliação Psicológica (AP) 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. É valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16,12, 8 e 4.

10.6 – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.

- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 Valores por cada ação de formação com duração \geq a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.

- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Será traduzida em menção quantitativa, e de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C) / 3$, em que, A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = HL (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$$

10.7 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores.

10.8 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

11 – Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer dos métodos de seleção consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale também à exclusão do procedimento.

12 – Em caso de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º, da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Em caso de persistir a igualdade de valoração, a ordenação final dos candidatos é efetuada de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios: a) Valoração da experiência profissional (EP); b) Valoração da habilitação académica (HA) e c) Valoração da formação profissional (FP).

13 – Local de Trabalho: Concelho de Alcácer do Sal.

14 – Composição do júri:

Presidente – Francisco Duarte Mirra Romão, Técnico Superior;

Vogais efetivos – João Manuel Caço Monteiro, Técnico Superior (substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos); Pedro Alexandre Crespo Repolho, Chefe de Divisão;

Vogais suplentes – Maria Raquel Redondo Gomes, Técnica Superior; Andreia Cristina Simão Faustino, Técnica Superior.

15 – A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município e disponibilizada na sua página eletrónica em www.cm-alcacerdosal.pt.

16 – Os candidatos aprovados em cada método de seleção são convocados para a realização do método seguinte por uma das formas previstas no artigo 10.º, da

Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

17 – São facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas, as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração do método.

18 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública, disponibilizada no site do Município, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República, com informação sobre a sua publicação.

19 – Posicionamento remuneratório: A posição e nível remuneratório da carreira/categoria de técnico superior, correspondente à 2.ª posição, nível 15 da Tabela Remuneratória Única (TRU).

20 – Quotas de emprego: O número de lugares destinado a candidatos com deficiência será estipulado de acordo com o estabelecido no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, devendo o candidato declarar, no requerimento sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e ainda meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos deste diploma.

21 – Nos termos do disposto no n.º 1 e 3, do artigo 11.º, da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o presente aviso será publicitado, por extrato, na 2.ª série do Diário da República, na página eletrónica do Município e num jornal de expansão nacional. Na íntegra nas instalações do Município e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt).

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

23 – Quanto à exigência do requisito respeitante à impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho em causa por trabalhadores com relação jurídica de emprego público previamente constituída, ou por recurso a pessoal colocado em situação de

mobilidade especial ou a outros instrumentos de mobilidade, na sequência do Despacho n.º 2556/2014-SEAP, as autarquias, não estão sujeitas à obrigação de consulta prévia à Direção Geral de Qualificação dos Trabalhadores (INA), prevista na Portaria n.º 48/2014, atendendo ao disposto no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na redação dada pela Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro e ainda no n.º 3, do artigo 2.º, da Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro.

24 – Ao presente procedimento concursal serão aplicadas as regras constantes nos seguintes diplomas: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que republica Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Decreto-Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro.

Município de Alcácer do Sal, 21 de fevereiro de 2022

O Vereador dos Recursos Humanos,
(Com competências delegadas através do Despacho n.º 012/GAP/2021)

Manuel Vítor Nunes de Jesus