

MUNICÍPIO DO SABUGAL**Aviso n.º 7709/2023**

Sumário: Procedimento concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a categoria de assistente operacional — área de motorista de transportes coletivos.

Procedimento concursal comum para recrutamento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional — área de motorista de transportes coletivos

1 — Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação tomada pela Câmara Municipal de 3 de agosto 2022, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à data da presente publicação, o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de motorista de pesados, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município de Sabugal para o ano 2023.

2 — Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município.

3 — Nos termos do disposto no artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro e em cumprimento da alínea t) do n.º 1 do artigo 90.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, foi efetuada consulta à Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela, tendo aquela declarado «que não é entidade gestora de reserva de recrutamento pelo que obviamente não dispõe de trabalhadores, para satisfazer as características do posto de trabalho a ocupar.»

4 — De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime de requalificação).

5 — Legislação aplicável: o presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, (doravante designada LTFP), na redação atual, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

6 — Âmbito de recrutamento: de acordo com a deliberação da Reunião de Câmara de 03 de agosto de 2022, o recrutamento opera-se entre candidatos/as detentores/as de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado e candidatos/as com vínculo de emprego público a termo ou sem termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP.

7 — Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento do posto de trabalho em recrutamento e para os efeitos previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria.

8 — Caracterização do posto de trabalho: o conteúdo funcional, de grau de complexidade 1, é o previsto no anexo à LTFP — «Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos», concretizando-se nas seguintes funções específicas: Nomeadamente Conduzir autocarros de transportes de passageiros, segundo percursos preestabelecidos, atendendo, designadamente, à segurança e comodidade daqueles; Preencher e entregar diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido; Tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente; Assegurar o bom estado de funcionamento do veículo junto do setor dos transportes.

9 — A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

10 — Local de trabalho: área do Município de Sabugal.

11 — Posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP pelo que a posição remuneratória de referência é a seguinte: 1.ª posição remuneratória/nível remuneratório 5, da carreira geral de assistente operacional, correspondente ao valor de 761,58 € (setecentos e sessenta e um euros e cinquenta e oito cêntimos) da Tabela Remuneratória Única, atualizada nos termos do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro. A determinação em concreto da posição remuneratória é objeto de negociação imediatamente após o termo do procedimento concursal nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, sem prejuízo do disposto nas demais normas ou regulamentos aplicáveis.

12 — Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até à data-limite para a apresentação das candidaturas satisfaçam os seguintes requisitos:

12.1 — Requisitos gerais (previstos no artigo 17.º da LTFP):

- 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 das funções a que se candidata;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

12.2 — Nível habilitacional exigido: escolaridade obrigatória:

- a) 4.ª classe para indivíduos nascidos até 31 de dezembro de 1966;
- b) 6.º ano de escolaridade para indivíduos nascidos entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980;
- c) 9.º de escolaridade para indivíduos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981;
- d) 12.º ano de escolaridade para indivíduos que no ano letivo de 2009/2010 estiveram matriculados nos 1.º ou 2.º ciclos do ensino básico ou no 7.º ano de escolaridade, estando sujeitos ao limite de escolaridade obrigatória até aos 18 anos;

12.3 — Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

12.4 — Outros requisitos:

- a) Detentores de carta de Condução categorias B, CE e D;
- b) Certificado de Aptidão de Motorista (CAM) de passageiros;
- c) Certificado de Aptidão de Motorista (CAM) de mercadorias;
- d) Transporte Coletivo de Crianças (TCC);
- e) Cartão de Condutor.

13 — 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 aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

14 — Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, através do preenchimento e assinatura de formulário tipo de candidatura, de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica do Município (na área de Recursos Humanos) em www.cm-sabugal.pt/RecursosHumanos/ProcedimentosConcursais/ConcursosdePessoal/FormulárioseRegrasdeProcedimento, com indicação expressa do código de publicitação do procedimento concursal a que corresponde a candidatura;

14.1 — Entrega de candidaturas: pode ser entregue pessoalmente no Serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, dentro do horário de atendimento (09h às 17h), ou remetido pelo correio, com aviso de receção, expedido pelo correio até ao termo do prazo fixado, para Município do Sabugal, Rua Reis Chorão, n.º 3, 6320-505 Sabugal, com menção do presente procedimento;

14.2 — Não é admitida a apresentação de candidaturas por via eletrónica em virtude de a Autarquia ainda não dispor de plataforma específica para o efeito e não são aceites as candidaturas enviadas por correio eletrónico face à gestão criteriosa dos riscos de segurança associados a este tipo de comunicação.

15 — Documentos exigidos para efeitos de admissão e avaliação dos candidatos:

a) Fotocópia simples do certificado de habilitações literárias e profissionais exigidas ou outros documentos idóneos reconhecidos para o efeito;

b) *Curriculum Vitae* detalhado, atualizado, datado e assinado, acompanhado dos documentos comprovativos dos factos naquele descritos, nomeadamente em que constem a formação e experiência profissionais, respetivas áreas e duração (os factos curriculares não acompanhados dos correspondentes documentos comprovativos não serão considerados);

c) É dispensada a apresentação de documentos comprovativos dos elementos referidos no ponto 12.1, devendo para o efeito, os candidatos sob pena de exclusão do concurso, declararem no respetivo requerimento, em alíneas separadas e sob compromisso de honra a situação precisa em que se encontram, relativamente a cada um deles;

d) Declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, da qual conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, a indicação do tempo de exercício de funções públicas e, especialmente, na área objeto do presente recrutamento, as funções concretamente desempenhadas, bem como as últimas três avaliações de desempenho, (para os candidatos titulares de uma relação jurídica de emprego público);

15.1 — Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem, sob pena de exclusão, comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação portuguesa aplicável. Os documentos redigidos em língua estrangeira devem, sob pena de não serem considerados, estar traduzidos e reconhecidos pelas entidades competentes;

15.2 — Documentos que comprovem outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal;

15.3 — Os candidatos com deficiência, com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata dos documentos comprovativos da deficiência desde que indiquem, no ponto 8.1 do formulário de candidatura, qual o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção;

15.4 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal;

15.5 — 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 elementos comprovativos das suas declarações;

15.6 — A não apresentação dos documentos exigidos, determina a exclusão do candidato do procedimento e impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos do n.º 5 do artigo 15.º da Portaria.

16 — Métodos de seleção a realizar, de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, e com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;

16.1 — Para candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, bem como para candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja



ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção são a: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

16.2 — Para os restantes candidatos os métodos de seleção obrigatórios serão os constantes no n.º 1 do artigo 36.º, da LTFP: Prova Prática de Conhecimentos (PPC), Avaliação Psicológica (AP);

16.3 — Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos referidos no ponto 16.1 podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, devendo fazer expressamente essa opção no ponto 6. do formulário de candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos referidos no ponto 16.2;

16.4 — De acordo com o estipulado no n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, na valoração dos métodos de seleção são adotadas diferentes escalas de classificação de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores;

16.5 — A classificação final dos candidatos será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

a) Candidatos sem vínculo de emprego público, com vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mas sem identidade funcional:

$$CF = 100 \% \text{ PPC}$$

AP = Apto

b) Candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado e com identidade funcional:

$$CF = 50 \% \text{ AC} + 50 \% \text{ EAC}$$

sendo que:

CF = Classificação Final;

PPC = Prova Prática de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

16.6 — A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) tem uma ponderação de 100 % da nota final, a prova será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, consiste numa prova prática de conhecimentos, de realização individual, terá a duração máxima de 30 minutos, e visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função a desempenhar de acordo com a caracterização do posto de trabalho, onde serão avaliados parâmetros de perceção e compreensão da tarefa, qualificação de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados e consiste na execução das seguintes tarefas:

a) Conduzir autocarro de transporte de passageiros, segundo percurso preestabelecido, tendendo, designadamente, à segurança e comodidade daqueles;

b) Tomar as providências necessárias com vista à reparação do veículo, em caso de avaria ou acidente;

c) Os parâmetros a avaliar serão os constantes na fórmula abaixo expresso numa escala de 0 a 20 valores:

$$PC = (QET \times 3 + CET \times 2 + GRST \times 2 + GCT \times 4)/11$$

QET = Qualidade da Execução da Tarefa;

CET = Celeridade de Execução da Tarefa;

GRST = Grau de Cumprimento das Regras de Segurança no Trabalho;

GCT = Grau de Conhecimento Técnicos demonstrados;

16.7 — A Avaliação Psicológica (AP) será realizada por entidade externa ao júri e 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 será realizada através de uma abordagem multimétodo, podendo comportar uma ou mais fases. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido será classificado como «Apto» ou «não Apto». A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros;

16.8 — A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 50 % na valoração final, será classificada de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitações literárias, formação profissional, experiência profissional e avaliação de desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 15 \%) + (FP \times 25 \%) + (EP \times 35 \%) + (AD \times 25 \%)$$

sendo que:

AC = Avaliação Curricular;
HA = Habilitações Académicas;
FP = Formação Profissional;
EP = Experiência Profissional;
AD = Avaliação de Desempenho;

a) Habilitação académica será ponderada a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e ter-se-á em conta o seguinte: Escolaridade Obrigatória — 20 valores;

b) Formação nas áreas e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, frequentadas nos últimos 3 anos, que possam influir diretamente nos níveis de desempate das atividades inerentes ao respetivo posto de trabalho e que façam referência à sua duração, sendo atribuídos 1 valor até 5 horas de formação e 2 valores por cada 6 horas ou 1 dia de formação, resultando a notação deste fator no somatório valorizações obtidas com um limite máximo de 20 valores;

c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em que se ponderará o desempenho efetivo de funções na área, de acordo com a característica deste posto de trabalho bem como outras capacitações adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, ter-se-á em conta o seguinte:

Sem experiência: 8 valores;
Com experiência noutra área similar: 10 valores;
Experiência na área:

Até 2 anos — 12 valores;
Até 4 anos — 14 valores;
Até 6 anos — 16 valores;
Até 8 anos — 18 valores;
9 ou mais anos — 20 valores;

d) Avaliação de desempenho só será considerada a avaliação de desempenho atribuída no âmbito do Sistema de Avaliação de Desempenho da Administração Pública e relativa ao período em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto

de trabalho a ocupar, até ao limite de 4 anos. A valoração deste fator resultará da média aritmética simples das anotações tendo em conta a correspondência para a escala de 0 a 20 valores nos seguintes termos:

- Desempenho inadequado (1 a 1,999) — 4 valores;
- Desempenho adequado (2 a 2,999) — 8 valores;
- Desempenho adequado (3 a 3,999) — 12 valores;
- Desempenho excelente (4 a 4,4) — 16 valores;
- Desempenho excelente (4,5 a 5) — 20 valores.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativa ao período a considerar por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 10 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro;

16.8.1 — Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho, que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia;

16.9 — A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), tem uma ponderação de 50 % da nota final, sendo realizada por entidade externa ao júri, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 21.º da Portaria.

17 — A exclusão e notificação dos candidatos: de acordo com o definido no artigo 25.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria, para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Os candidatos excluídos nunca serão notificados por plataforma eletrónica, em virtude de a Autarquia ainda não dispor de plataforma específica para o efeito e nem por correio eletrónico face à gestão criteriosa dos riscos de segurança associados a este tipo de comunicação.

18 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção nos termos previstos no artigo 25.º da Portaria e por uma das formas previstas no artigo 6.º da mesma Portaria, mais concretamente por carta registada, pelos motivos apresentados no número anterior.

19 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada nos Paços do Município do Sabugal, em local visível e público e disponibilizada na sua página eletrónica.

20 — Cada método de seleção tem carácter eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

21 — Em situações de igualdade de valoração final, aplica — se o disposto no artigo 1.º e alínea a) do n.º 2 artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022 e nos termos da alínea b) do já citado n.º 2, aplicar-se-ão os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- a) Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caracterizadoras do posto de trabalho;
- b) Candidato com maior número de horas de formação profissional em áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher.

22 — Quota de emprego para pessoas com deficiência: nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, quando o número de lugares a preencher seja inferior a dez e igual ou superior a três, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência, devendo o respetivo provimento ser efetuado nos termos do artigo 8.º do referido diploma.

23 — Para os efeitos do disposto no número anterior, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

24 — A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção é notificada aos candidatos para a realização da audiência prévia dos



interessados, nos termos do disposto no artigo 6.º e no n.º 1 do artigo 25.º da Portaria. A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada no sítio da Internet <https://www.cm-sabugal.pt> e na 2.ª série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicação.

25 — 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.».

26 — O Município de Sabugal informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 12.º a 15.º da Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal devem respeitar o previsto no artigo 42.º da referida Portaria. Os documentos apresentados no âmbito do presente procedimento concursal constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

27 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

28 — Composição do Júri:

Presidente — Paulo Miguel Carrilho Simões Vaz, Dirigente Intermédio de 3.º Grau do Serviço de Manutenção de Edifícios, Equipamentos e Espaços Públicos;

Vogais Efetivos:

1.º Vogal — Susana Catarina Martins Rodrigues, Técnica Superior de Relações Internacionais que substitui o presidente do júri nas suas faltas ou impedimentos;

2.º Vogal — Ana Isabel Soares Carreira, Dirigente Intermédio de 3.º Grau do Serviço de Acessibilidade e Mobilidade;

Vogais Suplentes:

1.º Vogal — Afonso Pina Tavares, Chefe de Divisão de Obras e Serviços Municipais;

2.º Vogal — Vítor Manuel Mendes Nogueira, Encarregado Operacional.

29 — O júri de acompanhamento e avaliação durante o período experimental dos candidatos que vierem a ser admitidos, será o mesmo que foi designado para o presente procedimento concursal conforme o ponto 28.

14 de fevereiro de 2023. — O Presidente da Câmara, *Vítor Manuel Dias Proença*.

316196894