

## **ANÚNCIO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS, POR TEMPO INDETERMINADO NO SERVIÇO DE INFRAESTRUTURAS E TRANSPORTES**

### **1. Procedimento Concursal**

Nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a seguir designada de Portaria conjugado com os artigos 30.º e 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e legislação subsequente, torna-se público que, por despacho do Diretor-geral do Instituto Hidrográfico, datado de 3 de dezembro de 2019, se procede à abertura, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, o seguinte procedimento concursal comum, destinado ao recrutamento, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, da carreira e categoria de Assistente Operacional, para o Serviço de Infraestruturas e Transportes, previsto e não ocupado do Mapa de Pessoal do Instituto Hidrográfico, na modalidade de relação jurídica de emprego público de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

### **2. Valorização Profissional**

Em cumprimento do previsto na Lei n.º 25/2017 de 30 de maio, consultada a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, (INA), na qualidade de entidade gestora do sistema de requalificação, foi declarada a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional, cujo perfil se adegue às características do posto de trabalho em causa.

### **3. Caracterização do Posto de Trabalho**

Efetuar a manutenção dos sistemas elétricos das viaturas e embarcações; Apoiar as atividades do Instituto Hidrográfico; Reportar superiormente qualquer anomalia detetada.

### **4. Local de trabalho**

Instalações do IH, situadas na Rua das Trinas, n.º 49, 1249-093 Lisboa e na Base Hidrográfica da Azinheira, na Quinta da Trindade, Azinheira 2840-515 Seixal.

### **5. Posição Remuneratória**

Nos termos do disposto no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a 4.ª posição da carreira e categoria de Assistente Operacional, que corresponde ao nível remuneratório 4 da Tabela Remuneratória Única, aprovada pela Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, atualizada pelo Decreto-lei n.º 10-B/2020 de 23 de março, sem prejuízo dos condicionamentos impostos pela Lei de Orçamento de Estado.

Caso seja trabalhador com contrato de trabalho em funções públicas, a posição remuneratória de referência será a detida, dentro dos limites e condicionalismos impostos pela Lei do Orçamento de Estado.

### **6. Requisitos de Admissão**

Os candidatos devem reunir os seguintes requisitos, até à data limite para apresentação das

candidaturas:

6.1 Requisitos gerais de admissão, previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

6.1.1 Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;

6.1.2 Ter 18 anos de idade completos;

6.1.3 Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

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

6.1.5 Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

6.2 Requisitos obrigatórios:

6.3 Requisitos especiais de admissão:

6.3.1 Ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado previamente constituído, conforme n.º 3 do artigo 30.º da LTFP;

6.3.2 Ser titular da escolaridade mínima obrigatória na área de eletromecânica auto ou de embarcações ou mecatrónica, a que corresponde o grau de complexidade funcional 1, de acordo com o previsto no artigo 86º da LTFP, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;

6.4 De acordo com o disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira de Assistente Operacional, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Instituto Hidrográfico, idêntico ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita este procedimento.

## 7. Formalização de Candidaturas

A apresentação da candidatura é efetuada, preferencialmente, em suporte eletrónico, através do preenchimento do modelo de formulário tipo, disponível para *download* em <http://www.hidrografico.pt>, no separador Recrutamento, conforme o n.º 2 do art.º 19º da Portaria.

### 7.1 Apresentação

As candidaturas poderão ser remetidas eletronicamente para o endereço [recrutamento.sp@hidrografico.pt](mailto:recrutamento.sp@hidrografico.pt) ou entregues pessoalmente, durante o seguinte horário: 10h às 12h e das 14h às 16:30h, da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Hidrográfico, localizado na Rua das Trinas n.º 49, 1249-093 Lisboa, ou através de correio registado e com aviso de receção, para a mesma morada, endereçada ao Instituto Hidrográfico, Divisão de Recursos Humanos. A sua expedição deve ocorrer até ao termo do prazo fixado na publicitação para entrega das candidaturas, findo o qual as mesmas não serão consideradas.

### 7.2. Documentação

O formulário tipo de candidatura, devidamente preenchido e assinado, deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, da seguinte documentação, legível:

7.2.1 Fotocópia do certificado de habilitações literárias;

7.2.2 *Curriculum vitae* tipo *Europass* detalhado, datado e assinado;

7.2.3 Fotocópia de documento comprovativo da formação profissional frequentada e relacionada com a caracterização do posto de trabalho a ocupar;

7.2.4 Declaração emitida e autenticada pelos serviços competentes a que o candidato pertence, atualizada, com data posterior à data do presente aviso, da qual conste:

a) A modalidade do vínculo de emprego público detida;

b) A carreira/categoria de que seja titular;

c) A posição e nível remuneratório em que se encontra posicionado, com indicação do respetivo valor;

d) O tempo de serviço na carreira, categoria e na Administração Pública;

e) O tempo de execução das atividades inerentes ao posto de trabalho que ocupa e o grau de complexidade das mesmas, bem como a menção da avaliação do desempenho (qualitativa e quantitativa) relativamente ao último período, não superior a três anos, ou

indicação de que não possui avaliação de desempenho no período, por razões que não são imputáveis ao candidato;

7.2.5 Declaração do conteúdo funcional exercido, devidamente atualizada e autenticada, emitida pelo órgão ou serviço de origem, da qual conste a caracterização detalhada das tarefas atualmente desempenhadas e desde que data;

7.3. Os trabalhadores em exercício de funções no Instituto Hidrográfico ficam dispensados de apresentar os documentos pedidos nos pontos 7.2.3, 7.2.4 e 7.2.5 se referirem expressamente no formulário de candidatura, que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual;

7.4. O não preenchimento ou o preenchimento incorreto dos elementos relevantes do formulário por parte dos candidatos é motivo de exclusão;

7.5. A não apresentação dos documentos comprovativos da reunião dos requisitos legalmente exigidos, que impossibilitem a admissão ou avaliação dos candidatos determina a sua exclusão do procedimento, nos termos da alínea a) e b) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria;

7.6. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da lei;

7.7. Em conformidade com o n.º 4 do artigo 20.º da Portaria, assiste ao júri, a faculdade de exigir, a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos de factos por ele referidos que possam relevar para a apreciação do seu mérito.

## 8. Composição do Júri

Presidente: Capitão-de-fragata EN-MEC Bráulio Manuel Rodrigues Pinto;

Vogais Efetivos: Técnica Superior Helena Isabel Pereira Rodrigues, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos e Primeiro-sargento MQ João Carlos Pinto dos Santos.

Vogais Suplentes: Técnica Superior Corina Maria Simões Veloso Marques Vieira;  
e Assistente Técnica Sandra Dulce Vilar da Silva dos Santos;

## 9. Métodos de Seleção

Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com os n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º da Portaria, considerando que o procedimento é circunscrito a candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, previamente constituído, serão utilizados como métodos de seleção obrigatórios, a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS) ou a Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) consoante os casos previstos, respetivamente, no n.º 1 ou no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

9.1. Apenas aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ser-lhes-á aplicado, caso não tenham exercido a opção pelo afastamento dos métodos legalmente previstos, a AC, a EAC e a EPS.

9.2 A valoração nos métodos anteriormente referidos será traduzida numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, por truncatura de acordo com a especificidade de cada método, através da aplicação das seguintes formulas finais:

$OF = PC \times 45\% + AP \times 25\% + EPS \times 30\%$

$OF = AC \times 45\% + EAC \times 25\% + EPS \times 30\%$

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos,

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC= Entrevista Avaliação de Competências.

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

### 9.3 Prova de Conhecimentos

A Prova de Conhecimentos (PC) será aplicada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividades ou àqueles que, encontrando-se nessa situação, tenham optado pela aplicação da prova de conhecimentos, nos termos do artigo 36.º da LTFP.

9.3.1 A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções correspondentes à caracterização dos postos de trabalho a ocupar. Por competências técnicas entende-se a capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

9.3.2 A Prova de Conhecimentos tem uma ponderação de 45 % da nota final, é de realização individual, revestirá a forma Prática sobre a qual o júri deliberou por unanimidade será verificada com base na observação da capacidade de identificação e funções dos principais componentes elétricos e eletrónicos duma viatura ligeira e de pesados, bem como das ferramentas de trabalho e proteção, com aplicação no diagnóstico duma avaria simulada, visa avaliar tanto os conhecimentos académicos como os profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função a concurso.

Trata-se de uma prova pratica com eventual consulta ou utilização de elementos auxiliares existentes na oficina auto do IH, com a duração de 90 minutos, será valorizada numa escala de 0 a 20 valores e versará sobre:

- Nomenclatura de órgãos e peças auto;
- Operação de ferramentas de trabalho e diagnóstico;
- Capacidade de diagnóstico de avarias;
- Conhecimentos Higiene e Segurança no Trabalho.

Os candidatos que se apresentem à Prova de Conhecimentos devem ser portadores de bilhete de identidade, cartão de cidadão, passaporte ou outro documento válido, emitido por serviço do Estado, que contenha fotografia, de modo a permitir a sua identificação.

#### 9.4 Avaliação Psicológica (AP),

A avaliação psicológica visa, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, a avaliação dos candidatos e o estabelecimento de um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar.

De acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: Em cada fase do método, 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 valores.

#### 9.5. Entrevista Profissional de Seleção

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem como objetivo avaliar aspetos como a motivação, através do interesse pelo serviço público e razões da candidatura; argumentação, apreciando a organização de pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral; e a experiência Motivação e qualificação para desempenho das funções:

- Motivação e qualificação para o desempenho das funções (M): Apreciar o interesse pelo serviço público e as razões da candidatura;
- Capacidade de expressão e fluência verbal (EO): Apreciar a organização do pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral;
- Experiência profissional (EP);
- Valoração: Sendo que o resultado final será obtido através da média aritmética simples

dos critérios supra, serão atribuídos às diversas entrevistas os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

## 9.6 Avaliação Curricular

De acordo com o n.º 4 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a média da avaliação curricular será calculada através de uma média aritmética ponderada, com arredondamento às centésimas, com truncatura, numa escala de 0 a 20 valores e através da fórmula  $AC=(2xHAB+FP+2xEP+AD)/6$  onde serão considerados os seguintes parâmetros:

HAB: Habilitação académica de base;

FP: Formação profissional;

EP: Experiência profissional;

AD: Avaliação de desempenho.

A valoração da habilitação académica de base é efetuada atribuindo a este fator a nota final do grau académico exigido, constante no certificado emitido pelas entidades competentes. Excecionalmente os cursos apresentados na habilitação académica de base e os que tenham sido terminados antes do ano de 2014, o cálculo para a valoração da formação profissional é efetuado de forma cumulativa e numa valorização máxima de 20 valores, sendo apenas considerados os cursos de formação na área de atividade específica para a que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovados e, quando aplicável, que tenham sido concluídos com aproveitamento, recurso ao seguinte escalonamento:

Sem qualquer curso - zero valores;

Cursos com duração inferior ou igual a 1 dia – 1 valor;

Cursos com duração superior a 1 dia e inferior ou igual a 3 dias – 2 valores;

Cursos com duração superior ou igual a 3 dias e inferior a 5 dias – 3 valores;

Cursos com duração superior ou igual a 5 dias – 4 valores;

Cursos com duração superior ou igual a 15 dias – 5 valores.

Sendo que será contabilizado como tempo de experiência profissional, devidamente comprovada ou declarada sob compromisso de honra, apenas o inerente ao desempenho de funções subjacentes à categoria a contratar pelo presente procedimento concursal, define-se como experiência profissional a permanência efetiva no desempenho de funções nas áreas em apreço e tendo como método de valoração as seguintes correspondências:

Inferior ou igual a 5 anos – 8 valores;

Superior a 5 anos e inferior ou igual a 8 anos – 14 valores;

Superior a 8 anos – 20 valores;

Conforme definido pela Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro na redação atual e efetuando uma correspondência com esse diploma, a avaliação de desempenho refere-se ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, sendo valorada, através do valor resultante da média aritmética simples dos valores quantitativos das notas obtidas nos anos relevantes para o procedimento concursal, com valoração até às centésimas, por truncatura, convertendo proporcionalmente para a escala de 0 a 20 valores pelo seguinte modo:

Excelente: 18 valores;

Relevante: 16 valores;

Adequado: 14 valores;

Inadequado: 8 valores;

Ausência de avaliação:

Com justificação não imputável ao candidato: 10 valores;

Em caso injustificados: 6 valores.

## 9.7 Entrevista Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências é apreciada 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, sendo realizada nos termos previstos no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. A entrevista terá a duração de quarenta e cinco minutos a uma hora e versará sobre os seguintes temas: responsabilidade e compromisso com o serviço; adaptação e melhoria contínua; trabalho de equipa e cooperação; e orientação para os resultados.

#### 9.8 Entrevista Profissional de Seleção

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) tem como objetivo avaliar aspetos como a motivação, através do interesse pelo serviço público e razões da candidatura; argumentação, apreciando a organização de pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral; e a experiência, motivação e qualificação para desempenho das funções (M): Apreciar o interesse pelo serviço público e as razões da candidatura;

- Capacidade de expressão e fluência verbal (EO): Apreciar a organização do pensamento, manifestada através da capacidade de expressão oral;
- Experiência profissional (EP);
- Valoração: Sendo que o resultado final será obtido através da média aritmética simples dos critérios supra, serão atribuídos às diversas entrevistas os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

10. Cada um dos métodos de seleção é eliminatório pela ordem enunciada no presente aviso, considerando-se excluídos os candidatos que tenham obtido uma classificação inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método seguinte. São igualmente considerados excluídos do procedimento os candidatos que faltarem aos métodos de seleção.

11. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de listas, afixadas em local visível, público nas instalações da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Hidrográfico e disponível na página eletrónica do Instituto Hidrográfico, sendo que os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no artigo 25.º e por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria.

12. De acordo com o disposto no artigo 22.º da Portaria, os candidatos excluídos serão notificados para a realização da audiência dos interessados.

13. Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e o sistema de classificação final constam de atas do júri que são publicitadas na página eletrónica [www.hidrografico.pt](http://www.hidrografico.pt).

14. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, é afixada em local visível, público, nas instalações da Divisão de Recursos Humanos do Instituto Hidrográfico e disponibilizada na página eletrónica [www.hidrografico.pt](http://www.hidrografico.pt), sendo ainda publicado aviso no *Diário da República*, bem como remetida a cada concorrente por correio eletrónico ou ofício registado, em data oportuna, após aplicação dos métodos de seleção.

15. Em caso de igualdade de classificação, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 27.º da Portaria.

16. Nos termos do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência



prevalece em caso igualdade de classificação, predominando sobre qualquer outra preferência legal. Os candidatos devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, nos termos do diploma supra mencionado.

17. Nos termos do disposto no Despacho nº 373/2000, publicado no Diário da República nº 77, 2ª série de 31 de março de 2000, faz-se constar a seguinte menção: “ Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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, evidenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer discriminação”.

18. O presente aviso será publicitado no *Diário da República*, 2ª Série, na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página eletrónica do Instituto Hidrográfico.

Lisboa, 28 de abril de 2020, O Diretor-geral – Carlos Ventura Soares, Contra-almirante