

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202011/0526

Tipo Oferta: Procedimento Concursal para Constituição de Reserva de Órgão/Serviço

Estado: Activa

Nível Orgânico: Outros

Órgão / Serviço: Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Operacional

Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 645,07

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Os postos de trabalho estão caracterizados de acordo com as suas atribuições, competências ou atividades, inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional/ Varejador, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, bem como no respetivo perfil funcional abrangente às áreas de intervenção da DAAR - Manutenção e Construção:

Executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores, caixas de visitas e ramais domésticos e pluviais, utilizando para o efeito ferramentas adequadas; Efetua reparações e instalações de coletores, tanto pluviais como domésticos; Executa ramais de ligação (domésticos e pluviais); Efetua a substituição de tampas de caixas de visita da rede de drenagem doméstica ou pluvial; Efetua o despejo das fossas sépticas; Efetua o acompanhamento das inspeções de video coletor; Acompanha o processo de desratização e desinfecção dos coletores, tanto domésticos como pluviais.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

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 indispensável ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

não aplicável

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: 9º ano (3º ciclo ensino básico)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra	Avenida Movimento das Forças Armadas, 16		2714503 SINTRA	Lisboa	Sintra

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: geral@smas-sintra.pt ou SMAS Sintra-Recrutamento Av. Movimento Forças Armadas nº16 2714-503 Sintra

Contacto: 219119019

Data Publicitação: 2020-11-19

Data Limite: 2020-12-14

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: DRE II Série, n 217 de 06/11/2020 aviso 18068/2020, e ed. Correio Manhã de 21/11/2020

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de Procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistentes Operacionais, na área de atividade de Varejador Ao abrigo do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, conjugado com o artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz-se público, que, por deliberação do Conselho de Administração destes SMAS de 15 de setembro de 2020, se encontra aberto, pelo período de 15 dias úteis, a contar da data da respetiva publicitação integral na bolsa de emprego público (BEP), um procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, na carreira e categoria de Assistentes Operacionais, na área de atividade de Varejador, tendente à celebração de contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, visando a ocupação de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal destes SMAS, aprovado pela Assembleia Municipal de Sintra na 5.ª Sessão Ordinária, de 21/11/2019, sob a proposta n.º 859-P/2019 da Câmara Municipal, aprovada na reunião de 28/10/2019. 1 — Os SMAS de Sintra encontram-se dispensados de consultar a Direção-Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime de requalificação), conforme solução interpretativa uniforme, da Direção Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014. 2 - Local e horário de trabalho – os trabalhadores contratados exercerão as suas funções na área do Município de Sintra, em regime de horário de trabalho por turnos em qualquer das suas modalidades, nos termos da lei em vigor. 3 – Determinação do posicionamento remuneratório: 3.1 - De acordo, com o n.º 1 do artigo 38.º da LGTFP, o posicionamento do trabalhador recrutado numa das posições remuneratórias da categoria é objeto de negociação com o empregador público, a qual terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal. 3.2 - Em cumprimento do n.º 3 do artigo 38.º da LGTFP, os candidatos com vínculo de emprego público informam prévia e obrigatoriamente o empregador público do posto de trabalho que ocupam e da posição remuneratória correspondente à remuneração que auferem. 3.3 - Nos termos da alínea i), artigo 2.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, a posição

remuneratória de referência, da tabela remuneratória única, é a 4.ª posição remuneratória, nível 4, a que corresponde o montante, atual, de 645.07 euros, sem prejuízo das seguintes situações: a) Da determinação de outro posicionamento remuneratório, desde que devidamente fundamentado no ato de homologação da lista de ordenação final e com a observância dos limites legalmente definidos no artigo 38.º da LGTFP; b) Da determinação de outro posicionamento remuneratório sempre que a posição remuneratória atual do candidato com vínculo de emprego público for superior à remuneração de referência referida. 4 — Atribuições, competências, atividades a cumprir ou a executar: 4.1 - Os postos de trabalho estão caracterizados de acordo com as suas atribuições, competências ou atividades, inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional/ Varejador, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, bem como no respetivo perfil funcional abrangente às áreas de intervenção da DAAR - Manutenção e Construção: Executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores, caixas de visitas e ramais domésticos e pluviais, utilizando para o efeito ferramentas adequadas; Efetua reparações e instalações de coletores, tanto pluviais como domésticos; Executa ramais de ligação (domésticos e pluviais); Efetua a substituição de tampas de caixas de visita da rede de drenagem doméstica ou pluvial; Efetua o despejo das fossas sépticas; Efetua o acompanhamento das inspeções de video coletor; Acompanha o processo de desratização e desinfeção dos coletores, tanto domésticos como pluviais. 4.2 – As competências exigidas aos postos de trabalho, são as seguintes: Realização e Orientação para Resultados; Iniciativa e Autonomia; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço e Organização e Método de Trabalho. 5 - Requisitos de admissão – os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou por lei especial; Ter 18 anos de idade completos; Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; Robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 6– Âmbito do recrutamento: 6.1-Nos termos do disposto nos n.ºs. 4 e 9 do artigo 30.º da LGTFP, na redação conferida pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, conjugado com a deliberação do Conselho de Administração de 15/09/2020, podem candidatar-se trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público. Podem, ainda, candidatar-se trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da LGTFP: a) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; b) Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar qualquer atribuição, competência ou atividade, de outro órgão ou serviço ou que se encontrem em situação de valorização profissional; c) Trabalhadores integrados em outras carreiras. 6.2 - Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 dos SMAS de Sintra, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 7 - Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1, do artigo 86.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, nos seguintes termos: - 4.ª classe do ensino primário para os candidatos nascidos até 31 de dezembro de 1966; - seis anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1967; - nove anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 1 de janeiro de 1981. 8 - Formalização das candidaturas - A candidatura deverá ser formalizada, através do preenchimento de formulário tipo (formulário de candidatura), disponível no sítio da internet dos Serviços Municipalizados de Sintra' acedendo aos menus - Institucional-Recursos Humanos-Recrutamento, de utilização obrigatória e através dos seguintes modos: a) Remetida pelo correio, com aviso de receção, para a Secção de Recrutamento e Seleção da Divisão de Gestão de Pessoal do Departamento de Recursos Humanos, na sede dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra, sitas na Av. Movimento das Forças armadas, n.º 16, 2714-503 Sintra, acompanhada de cópia do certificado da habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito e curriculum vitae. A expedição via correio deverá ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas; b) Ou, em alternativa, enviada via electrónica para o email geral@smas-sintra.pt , acompanhada dos seguintes ficheiros tipo PDF: -

Formulário de candidatura tipo e disponível no link acima referido, devidamente preenchida e assinada manualmente ou eletronicamente; - Cópia do certificado de habilitação académica e profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; - Curriculum vitae. Serão permitidos no máximo o envio de três ficheiros. O envio via electrónica deverá ocorrer até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas. 8.1 – Documentos ainda a enviar nos moldes referidos no ponto n.º 8: a) Documento comprovativo da existência de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, bem como da carreira e categoria que seja titular, da atividade que executa, do posto de trabalho que ocupa, da posição remuneratória correspondente à remuneração auferida e do órgão ou serviço onde o candidato exerce funções; b) Os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão enviar documento comprovativo da mesma. 8.2 – Aos candidatos que exerçam funções nestes Serviços Municipalizados, é dispensada a dos documentos indicados nas alíneas a) e b) do ponto anterior, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 8.3 – A não formalização dos documentos mencionados no ponto 8, e nos moldes referidos, dentro do prazo fixado na oferta de emprego público determina a exclusão do procedimento concursal. 8.4 – A apresentação de documento falso, determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e, ou, penal. 8.5 - O Júri, nos termos do artigo 32.º do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua atual redação, quando haja fundadas dúvidas acerca do conteúdo ou autenticidade das fotocópias enviadas e dos documentos em PDF, pode exigir a exibição de original ou documento autenticado para conferência. 9 – Métodos de seleção a aplicar: 9.1 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados aos candidatos os seguintes métodos de seleção: 9.1.1. – Prova de conhecimentos (PC): Nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 5.º da referida Portaria, a prova de conhecimentos será prática ou de simulação, com uma duração máxima de 20 minutos, e decorrerá nas Instalações Oficiais da Portela (IOP) e/ou nas proximidades para avaliar os conhecimentos dos candidatos ao nível das habituais funções de varejador, referentes à desobstrução e limpeza de coletores, reparação e instalação de coletores e ramais, substituição de tampas de caixas de visita, limpeza de fossas. Para o efeito, será previamente disponibilizado aos candidatos admitidos um texto explicativo sumário sobre as diversas atividades de varejador. A prova de conhecimento tem uma ponderação de 70% da classificação final, tendo como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro será avaliado 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. A classificação da prova de conhecimentos é o resultado da seguinte fórmula: $PC = PCT \text{ (Perceção e Compreensão da Tarefa)} + QRT \text{ (Qualidade de Realização da Tarefa)} + CEX \text{ (Celeridade na Execução)} + GCD \text{ (Grau de Conhecimentos Técnicos/ Práticos Demonstrados)} / 4$. 9.2 - Avaliação psicológica (AP): 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. Este método comportará uma fase. A Avaliação Psicológica é valorada, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, com uma ponderação de 30% da valoração final, nos termos do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 9.3 - A Classificação Final (CF) será a resultante da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 70\%PC + 30\%AP$. 9.4 – É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, referidos nos pontos 9.1.1 e 9.2, não lhe sendo aplicado o método seguinte. 10 - Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LGTFP, conjugado com as alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aos candidatos detentores de vínculo de emprego público, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade, caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como aos candidatos colocados em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competências ou atividade, aplicam-se os seguintes métodos de seleção: 10.1 – Avaliação curricular: (AC) Este método de seleção terá uma ponderação de 70% e o mesmo será ponderado da seguinte forma: $AC = HA + EP + FP + AD/4$, em que: 10.1.1. Habilitações académicas (HA) em que: ? Superior à escolaridade mínima obrigatória 20 Valores ? Escolaridade mínima obrigatória 18 Valores ? Inferior à escolaridade mínima obrigatória 16 Valores 10.1.2. Experiência

profissional (EP), em que se ponderará a experiência adquirida em funções, carreiras ou categorias para cujo exercício ou provimento seja exigível a escolaridade obrigatória: ? = a 20 anos20 valores ? = 15 anos e < 20 anos18 valores ? = 8 anos e < 15 anos16 valores ? = 4 anos e < 8 anos14 valores ? < 4 anos.....12 valores ? Sem experiência profissional.....10 valores

10.1.3 Formação profissional (FP) em que se ponderarão as ações de formação e o aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional dos lugares postos a concurso, e em que: a) Cursos ou ações de formação de interesse direto para o lugar a prover = 10 valores, acrescendo, por cada curso ou ação de formação: ? Ações de formação até 12 horas, inclusive.....0,25 valores ? Ações de formação até 18 horas, inclusive.....0,50 valores ? Ações de formação até 30 horas inclusive.....0,75 valores ? Ações de formação até 60 horas, inclusive.....1,00 valor ? Ações de formação superiores a 60 horas.....1,5 valores Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores. b) Caso o candidato detenha, apenas, cursos ou ações de formação frequentados em áreas funcionais que não se considerem de interesse direto para o lugar a prover e que não viabilizem por esse motivo, a aplicação do critério de classificação definido em 10.1.3.a), ser-lhe-á atribuída a classificação de 10 valores. Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência: ? Um dia = equivalente a 6 horas de formação ? Uma semana = equivalente a 30 horas de formação ? Um mês =equivalente a 120 horas de formação

10.1.4 A avaliação do desempenho (AD), onde será considerada, de entre os últimos três anos, a classificação obtida no último ano em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala: ? Desempenho inadequado8 valores ? Desempenho adequado12 valores ? Desempenho relevante16 valores ? Desempenho excelente20 valores Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho, terão um valor anual positivo de 12 valores, nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

10.2 - Entrevista de avaliação de competências (EAC): Prevista no artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e incidirá sobre as competências previstas no ponto 4.2, com uma ponderação de 30%.

10.2.1. O resultado final da EAC será obtido de acordo com os seguintes passos: a) O resultado de cada competência avaliada é assinalado na respetiva Grelha de Avaliação, traduzindo a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será avaliada a presença ou ausência de quatro comportamentos relacionados com cada uma das competências, atribuindo-se 1 ponto no caso de presença do comportamento ou zero pontos no caso de ausência de manifestação do comportamento. Após a soma dos pontos atribuídos aos quatro comportamentos, a cada competência corresponderá a seguinte cotação e apreciação qualitativa: • 0 pontos - Insuficiente • 1 ponto - Reduzido • 2 pontos - Suficiente • 3 pontos - Bom • 4 pontos - Elevado b) O resultado final da EAC será obtido pela soma dos pontos dos dezasseis comportamentos analisados, nos seguintes termos: Pontos obtidos no total dos comportamentos Avaliação Final Quantitativa Avaliação Final Qualitativa 0 Pontos 4 Insuficiente Entre 1 e 7 Pontos 8 Reduzido Entre 8 e 11 Pontos 12 Suficiente Entre 12 e 15 Pontos 16 Bom 16 Pontos 20 Elevado

10.3 - A Classificação Final (CF) será a resultante da aplicação da seguinte fórmula: $CF = 70\%AC + 30\%EAC$

10.4 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos, referidos nos pontos 10.1 e 10.2, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

11 - Exame médico Aplicável a todos os candidatos admitidos nos métodos de seleção dos pontos 9 e 10 e visa avaliar as condições de saúde física e psíquica dos candidatos, a cujo âmbito aplicar-se-á o disposto na alínea d), n.º 1, artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e 19.º do Código do Trabalho. O exame médico é avaliado através das menções classificativas de «Apto» e «Não Apto». Todos os candidatos que obtenham a menção de «Não Apto» ficarão excluídos automaticamente do procedimento concursal.

12 - Após a aplicação dos critérios legais de desempate, e subsistindo ainda o empate, o Júri deliberou, para efeitos de ordenação final dos candidatos, aplicar os seguintes critérios complementares de desempate, pela seguinte ordem de preferência: 1.º) Em função da valorização obtida no parâmetro «qualidade de realização da tarefa» da prova de conhecimentos; 2.º) Em função da valorização obtida no parâmetro «grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados»

da prova de conhecimentos; 3.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «perceção e compreensão da tarefa» da prova de conhecimentos; 4.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «celeridade na execução» da prova de conhecimentos; 5.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «realização e orientação para resultados» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências; 6.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «responsabilidade e compromisso com o serviço» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências; 7.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «iniciativa e autonomia» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências; 8.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «organização e método de trabalho» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências. 9.º) Em função da valoração obtida nos restantes parâmetros/aptidões/características de personalidade da avaliação psicológica. 13 – De acordo com o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal 14 - A lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados de Sintra e disponibilizada no sítio da Internet (www.smas-sintra.pt), sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 15 - 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. 16 – Constituição do Júri: - Presidente – Eng.ª Mónica Isabel Fialho de Moraes, Diretora do Departamento de Exploração e Conservação; - 1.º Vogal efetivo – Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; - 2.º Vogal efetivo – Eng.ª Cristina Maria Alexandre Diniz, Chefe da Divisão de Ambiente e Águas Residuais; - 1.º Vogal suplente – Eng.ª Maria Isabel Bernardo Monteiro, Técnica Superior; - 2.º Vogal suplente – Dr. Paulo Jorge Alves Fernandes de Sousa, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total Com Auxílio da BEP: