

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202105/0407

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: 665.00

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Instala, conserva, repara e afina a aparelhagem e circuitos elétricos de veículos automóveis e similares; Executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em atenção às instalações elétricas de veículos automóveis, o que requer conhecimentos adequados; Utiliza condutores adequados e instala circuitos e aparelhagem elétrica, tais como sinalização acústica e luminosa, aquecimento, iluminação interior e exterior, ignição do combustível, de arranque do motor e de geração, acumulação e distribuição da energia elétrica; Localiza e determina as deficiências de instalação e de funcionamento e substitui ou repara platinados, reguladores de tensão, claxons, faróis, motores de arranque ou outros componentes elétricos avariados; Ensaia os diversos circuitos e aparelhagem e realiza as afinações necessárias ao seu correto funcionamento. Adiciona ou instala equipamentos elétricos de assistência ao veículo (GPS; Rádio; Sensores de Estacionamento, etc). Aplicar as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais.

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

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: 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 não aplicável

Artigo 30.º da LTFP:

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 Av. Almirante Gago Coutinho, 2710-418 Sintra

Contacto: 2191192019

Data Publicitação: 2021-05-14

Data Limite: 2021-06-07

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: DRE II, n. 91, aviso n.8783/2021 de 11 de maio, e ed. CM DE 18/05/2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: Assistentes Operacionais, na área de atividade de Eletricista de automóveis 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 (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, faz-se público que, por deliberação do Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra (SMAS) de 16 de março de 2021, 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 para a carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Eletricista de Automóveis, 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 25/11/2020, sob a proposta n.º 759-P/2020 da Câmara Municipal, aprovada na reunião extraordinária de 29/10/2020, nos seguintes termos: 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, praticando o regime de horário de trabalho previsto para a carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos da lei em vigor e normas internas. 3 – Determinação do posicionamento remuneratório: 3.1 - De acordo com o n.º 1 do artigo 38.º da LTFP, 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 LTFP, 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) do 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 4º que corresponde o montante atual de 665,00 euros, sem prejuízo das seguintes situações: a)Da determinação de outro

posicionamento remuneratório, desde que devidamente fundamentado no ato de homologação da lista unitária de ordenação final, e com a observância dos limites legalmente definidos no artigo 38.º da LTFP; 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 - Considerando que o referido posto de trabalho está caracterizado de acordo com as suas atribuições, competências ou atividades, inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, bem como no respetivo perfil funcional: Instala, conserva, repara e afina a aparelhagem e circuitos elétricos de veículos automóveis e similares; Executa as tarefas fundamentais do electricista em geral, mas em atenção às instalações elétricas de veículos automóveis, o que requer conhecimentos adequados; Utiliza condutores adequados e instala circuitos e aparelhagem elétrica, tais como sinalização acústica e luminosa, aquecimento, iluminação interior e exterior, ignição do combustível, de arranque do motor e de geração, acumulação e distribuição da energia elétrica; Localiza e determina as deficiências de instalação e de funcionamento e substitui ou repara platinados, reguladores de tensão, claxons, faróis, motores de arranque ou outros componentes elétricos avariados; Ensaia os diversos circuitos e aparelhagem e realiza as afinações necessárias ao seu correto funcionamento. Adiciona ou instala equipamentos elétricos de assistência ao veículo (GPS; Rádio; Sensores de Estacionamento, etc). Aplicar as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais. 4.2 – As competências exigidas aos postos de trabalho na área de atividade de Eletricista de Automóveis são as seguintes: Trabalho em Equipa e Cooperação; Responsabilidade e Compromisso com o serviço; Relacionamento Interpessoal; Orientação para a Segurança. 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 LTFP, designadamente: -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; - Possuir 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 LTFP, e conforme a deliberação do Conselho de Administração de 16/03/2021, 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 LTFP: 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 - Nível habilitacional exigido: Escolaridade mínima obrigatória de acordo com a idade, nos termos da alínea a) do n.º 1, do artigo 86.º da LTFP, nos seguintes termos: - quatro anos de escolaridade 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, de utilização obrigatória, disponível na página eletrónica dos SMAS de Sintra https://www.smas-sintra.pt/wp-content/uploads/2020/11/Formul%C3%A1rio-de-candidatura_00-002.pdf e remetida por um dos seguintes meios, até ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas: a) pelo correio, com aviso de receção, para a Secção de Recrutamento e Seleção da Divisão de Gestão de Pessoal do Departamento de Recursos Humanos dos SMAS de Sintra - Av. ^a Movimento das Forças Armadas, nº 16 – Portela de Sintra, 2714-503 Sintra, acompanhada de cópia do certificado da habilitação académica e/ou profissional detida ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito e curriculum vitae; b) Em suporte eletrónico para o e-mail geral@smas-sintra.pt, acompanhada dos seguintes ficheiros em formato PDF, até ao máximo de três ficheiros: - Formulário tipo de

candidatura e disponível no link acima referido, devidamente preenchido e assinado manual ou eletronicamente; - Certificado da habilitação acadêmica e/ou profissional detida ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; - Curriculum vitae detalhado. 8.1 – Documentos ainda apresentar por candidatos detentores de vínculo de emprego público previamente constituído:

a) Documento comprovativo da existência de vínculo de emprego público detido, bem como da carreira e categoria de 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) O Curriculum Vitae deverá ser detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, qualificações profissionais (formação profissional, estágios, praticados e trabalhos efetuados) e experiência em áreas funcionais específicas, principais atividades desenvolvidas e em que períodos, bem como documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação; 8.2 – Aos candidatos que exerçam funções nestes Serviços Municipalizados, é dispensada a apresentação do documento indicado na alínea a) do ponto anterior. 8.3 – A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos legalmente exigidos, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação. 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, pode exigir a exibição de original ou documento autenticado para conferência. 9– Métodos de seleção a aplicar aos candidatos: 9.1 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, conjugado com o artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: 9.1.1 - Prova de conhecimentos (PC): prova de conhecimentos prática, com uma ponderação de 70% na valoração final, visando avaliar os conhecimentos descritos no perfil funcional dos respetivos postos de trabalho. A prova terá a duração máxima de 30 minutos, e consistirá na avaliação dos conhecimentos do candidato, no que respeita a uma avaria elétrica e a uma avaria eletrónica numa viatura disponibilizada para o efeito. Na realização da prova prática, serão avaliados os seguintes parâmetros: 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. 9.1.2 - Avaliação psicológica (AP): Terá uma ponderação de 30% na valoração final, 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 comportará uma fase, valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 9.2 - Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, 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; 9.2.1 - Avaliação curricular (AC) Este método de seleção terá uma ponderação de 70% na valoração final, e onde serão ponderados os seguintes fatores de ponderação, da seguinte forma:

9.2.1.1.- Habilitação Académica de base (HA) ao nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, em que:

- Habilitação inferior à escolaridade mínima obrigatória 12 valores
- Habilitação exigida em função da idade16 valores
- Habilitação superior à escolaridade obrigatória 20 valores

9.2.1.2.- Experiência profissional (EP), em que se ponderará o tempo de exercício efetivo de funções na área de atividade em que concretamente se insere o posto de trabalho posto a concurso, em conformidade com a caracterização do posto de trabalho, nos termos da deliberação do Conselho de Administração de 16/03/2021, nos seguintes termos.

- = 20 anos20 valores = 15 anos e < 20 anos
- 18 valores = 8 anos e < 15 anos....
-16 valores = 4 anos e < 8 anos
-14 valores < 4 anos.....12 valores

Sem experiência profissional10 valores

9.2.1.3 - 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 Sempre que não seja possível apurar a carga horária de determinada ação de formação, o júri considerará a seguinte tabela de correspondência: - um dia = 6 horas de formação; - uma semana = 30 horas de formação. b) - Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 valores. c) 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 9.2.1.3. a), ser-lhe-á atribuída a classificação de 8 valores.

9.2.1.4 - Avaliação do Desempenho (AD), onde será considerada, a classificação obtida no último biénio em que o candidato foi avaliado, de acordo com a seguinte escala: ? desempenho inadequado = 8 valores; ? desempenho adequado = 12 valores; ? desempenho relevante = 16 valores; ? desempenho excelente = 20 valores. Os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, terão um valor 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.

9.2.2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - com uma ponderação de 30% na valoração final, 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.

9.2.2.1 - O resultado final da EAC será obtido de acordo com o seguinte: 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

9.2.3 - Os métodos referidos nos pontos 9.2.1 e 9.2.2 podem ser afastados pelos candidatos através do formulário de candidatura, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos de prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

9.3 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos referidos nos pontos 9.1 e 9.2.

10.- A classificação final será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas, de acordo com a seguinte fórmula de classificação: $CF = 70\%PC + 30\%AP$ Ou $CF = 70\%AC + 30\%EAC$ Sendo que: • CF - Classificação Final; • PC - Prova (prática) de Conhecimentos; • AP - Avaliação Psicológica; • AC - Avaliação Curricular; • EAC- Entrevista de Avaliação de Competências; sendo PC = Prova de Conhecimentos prática, em que: $PC = PCT + QRT + CEX + GCD$ 4 PCT = Perceção e Compreensão da Tarefa; QRT = Qualidade de Realização da Tarefa; CEX = Celeridade na Execução; GCD = Grau de Conhecimentos Técnicos/Práticos Demonstrados. sendo AC = Avaliação curricular, em que: $AC = HA + EP + FP + AD$, em que: 4 HA = Habilitações Académicas; EP = Experiência Profissional; FP = Formação Profissional; AD = Avaliação do Desempenho.

11.- 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 valoração obtida no parâmetro «grau de conhecimentos técnicos/práticos demonstrados» da prova de conhecimentos; 2.º) Em função da valoração obtida no parâmetro «qualidade de realização da Tarefa» 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 «trabalho em equipa e cooperação» 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 «relacionamento interpessoal» da avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências; 8.º) Em função da valoração obtida no parâmetro/competência «orientação para a segurança» 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. 12 - 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. 13 – Aos candidatos com deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, serão aplicados os critérios de preferência legais previstos no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. 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– Constituição do Júri: - Presidente - José Martins Luís, Chefe da Divisão de Apoio Logístico; - 1.º Vogal efetivo - Pedro António da Conceição Gaspar Dias, Técnico Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; - 2.ª Vogal efetiva - Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos; - 1.º Vogal suplente - Paulo Fernando Sequeira Barbosa Teixeira, Encarregado Geral Operacional; - 2.º Vogal suplente - Paulo Jorge Alves Fernandes de Sousa, Chefe da Divisão de Gestão de Pessoal.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termino da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total Com Auxílio da BEP: