

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202106/0590

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: Contrato de trabalho por tempo indeterminado/Contrato de trabalho sem termo

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 1205,08

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Principais atividades, atribuições e responsabilidades no âmbito da Auditoria e Controlo Interno e de Sistema de Gestão Integrado: Apoio à realização de ações de auditoria administrativa, jurídica, tecnológica de gestão de sistemas e controlo interno conducentes à melhoria contínua dos processos, procedimentos, métodos e critérios de gestão e apoio à tomada de decisão na promoção das boas práticas e do bom governo; Elaborar e garantir a execução do plano anual de auditorias reportando os respetivos resultados; Verificar a implementação das ações corretivas e das oportunidades de melhoria decorrentes dos relatórios das auditorias realizadas; Apoiar nos procedimentos necessários tendentes à avaliação de desempenho no âmbito do SIADAP 1, de acordo com os objetivos e orientações estratégicas definidas, no garante da sua efetiva integração, implementação e monitorização; Apoio à conceção e definição da arquitetura e estratégia da gestão de riscos, implementação do respetivo processo de gestão e controlo do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, promover a revisão e atualização do plano e elaborar o correspondente relatório anual de execução; Recomendar e propor a adoção de medidas tendentes a aperfeiçoar a estrutura, o funcionamento e o desempenho do sistema de controlo interno, garantindo a sua aplicação, evolução e funcionamento; Promover a implementação, manutenção e melhoria contínua do Sistema de Gestão Integrado, consolidando o referencial e a certificação dos sistemas de gestão ISO e garantindo a sua integração com os demais sistemas de gestão financeira, SIADAP, sistemas de informação e comunicação, proteção de dados pessoais, controlo interno e de prevenção e gestão de riscos. Aplicar as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais. Competências: Orientação para o Serviço Público; Orientação para Resultados; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade.

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 Deliberação do Conselho de Administração, de 04/05/2021
Artigo 30.º da LTFP:

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura adequada às áreas de gestão de risco, auditoria e sistema de gestão integrado

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada	Área Temática Ignorada

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; DRH - Av.ª Mov. Forças Armadas, nº 16 – Portela de Sintra, 2714-503 Sintra

Contacto: 219119019

Data Publicitação: 2021-06-24

Data Limite: 2021-07-09

Texto Publicado

Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social: Diário da República, 2ª série, nº 119, de 22/06/2021-av. nº11585/2021; Correio da Manhã - 28/06/2021

Texto Publicado em Jornal Oficial: 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 dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra (SMAS), de 04/05/2021, se encontra aberto, pelo período de 10 dias úteis, a contar da data da respetiva publicitação integral na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de trabalhadores para a carreira de Técnico Superior, categoria de Técnico Superior, nas áreas de atividade de Gestão de Risco, Auditoria e Sistema de Gestão Integrado, 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 da requalificação), conforme solução interpretativa uniforme, da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pelo Exm^o. 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 Técnico Superior, nos termos da lei em vigor e das 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 2.ª posição remuneratória / nível 15, a que corresponde o montante atual de 1205,08 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 já detentor de vínculo de emprego público for superior à referida remuneração de referência. 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 Técnico Superior, 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, compreendendo as seguintes funções: Principais atividades, atribuições e responsabilidades no âmbito da Auditoria e Controlo Interno e de Sistema de Gestão Integrado: Apoio à realização de ações de auditoria administrativa, jurídica, tecnológica de gestão de sistemas e controlo interno conducentes à melhoria contínua dos processos, procedimentos, métodos e critérios de gestão e apoio à tomada de decisão na promoção das boas práticas e do bom governo; Elaborar e garantir a execução do plano anual de auditorias reportando os respetivos resultados; Verificar a implementação das ações corretivas e das oportunidades de melhoria decorrentes dos relatórios das auditorias realizadas; Apoiar nos procedimentos necessários tendentes à avaliação de desempenho no âmbito do SIADAP 1, de acordo com os objetivos e orientações estratégicas definidas, no garante da sua efetiva integração, implementação e monitorização; Apoio à conceção e definição da arquitetura e estratégia da gestão de riscos, implementação do respetivo processo de gestão e controlo do Plano de Prevenção de Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, promover a revisão e atualização do plano e elaborar o correspondente relatório anual de execução; Recomendar e propor a adoção de medidas tendentes a aperfeiçoar a estrutura, o funcionamento e o desempenho do sistema de controlo interno, garantindo a sua aplicação, evolução e funcionamento; Promover a implementação, manutenção e melhoria contínua do Sistema de Gestão Integrado, consolidando o referencial e a certificação dos sistemas de gestão ISO e garantindo a sua integração com os demais sistemas de gestão financeira, SIADAP, sistemas de informação e comunicação, proteção de dados pessoais, controlo interno e de prevenção e gestão de riscos. Aplicar as normas legais e os procedimentos de proteção de dados pessoais. 4.2 – As competências exigidas aos postos de trabalho na presente área de atividade são: Orientação para o Serviço Público; Orientação para Resultados; Análise da Informação e Sentido Crítico; Inovação e Qualidade. 5 - Requisitos de admissão – os candidatos deverão reunir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, previstos no artigo 17.º da LTFP, até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, 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 a robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; - cumprimento as 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 04/05/2021, 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 – Licenciatura adequada às áreas de gestão de risco, auditoria e sistema de gestão integrado. 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) por correio registado 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 do curriculum vitae; b) por via eletrónica, para o e-mail geral@smas-sintra.pt, acompanhada dos seguintes ficheiros em formato pdf, até ao máximo de três ficheiros, os quais, conjuntamente, não poderão exceder 15MB, sob pena da candidatura não ser rececionada por estes Serviços: - formulário tipo de candidatura e disponível no link acima referido, devidamente preenchido e assinado manual ou eletronicamente; - certificado da habilitação académica e/ou profissional detida ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito; - curriculum vitae. 8.1 – Documentos a apresentar: a) Quando seja o caso, 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) Fotocópia do certificado comprovativo da habilitação académica e/ou profissional ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito. c) Os candidatos a quem seja aplicável o método da avaliação curricular, devem apresentar o Curriculum Vitae 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 os documentos comprovativos da formação profissional frequentada, e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação; d) Os candidatos com deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60% deverão apresentar documento comprovativo da mesma. 8.2 – Aos candidatos que exerçam funções nos SMAS de Sintra, é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas a), b) e d) do ponto anterior, bem como dos documentos comprovativos dos factos constantes no Curriculum Vitae, desde que expressamente refiram que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 8.3 – A não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão exigíveis, dentro do prazo fixado no presente aviso de abertura 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 - 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 apresentadas, pode o júri do procedimento exigir a exibição de original ou documento autenticado, para conferência. 9 – Métodos de seleção a aplicar aos candidatos: Nos termos da alínea p) do n.º 4 do artigo 11º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, com as alterações decorrentes da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, de acordo com a deliberação do Conselho de Administração dos SMAS, de 04/05/2021, por razões de celeridade e economia processual, e face à expectativa do número de candidatos vir a ser elevado, a utilização dos métodos de seleção será faseada, tal como previsto no artigo 7.º, n.º 3, da referida Portaria, nos seguintes termos: a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório (prova de conhecimentos/avaliação curricular); b) Aplicação do segundo método obrigatório e dos métodos seguintes (avaliação psicológica/entrevista de

avaliação de competências e entrevista profissional de seleção) apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 10 (dez) candidatos, por ordem decrescente de classificação, observando-se na formação das tranches a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal. 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 escrita de conhecimentos, com uma ponderação de 45% na valoração final, visando avaliar os conhecimentos adquiridos ao nível da licenciatura exigida, os conhecimentos descritos no perfil funcional exigido, bem como os conhecimentos dos estatutos legais das autarquias locais e dos seus trabalhadores. A prova terá a duração de 90 minutos, será efetuada em suporte de papel e versará sobre a seguinte bibliografia, com possibilidade de consulta da mesma, exclusivamente em suporte de papel: • Estrutura Orgânica Nuclear e Flexível dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Sintra, publicada na 2.ª série do Diário da República, n.º 3, de 6/01, através do Despacho n.º 166/2021 (ver <https://www.smas-sintra.pt> ou em <https://dre.pt>); • Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>); • Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovada pela Lei n.º 50/2012, de 31/08, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>); • Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>); • Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, que aprova o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>); • Regulamento dos Serviços Públicos de Abastecimento de Água e de Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>) • Regulamento de Drenagem de Águas Residuais Industriais do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>); • Regulamento do Serviço Público de Recolha e Transporte de Resíduos Urbanos do Município de Sintra (ver <https://www.smas-sintra.pt>); • Normas, regras (ver <https://www.ipai.pt/gca/index.php?id=58>; http://www1.ipq.pt/PT/Normalizacao/Pages/Rede_Descentralizada.aspx; <https://apcergroup.com/pt/guias-e-publicacoes>); - Sistemas de Gestão da Qualidade – Fundamentos e Vocabulário – NP EN ISO 9000:2015; - Sistemas de Gestão da Qualidade – Requisitos – NP EN ISO 9001:2015; - Sistemas de Gestão Ambiental – Requisitos e linhas de orientação para a sua utilização – NP EN ISO 14001:2015; - Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho – Requisitos – NP ISO 45001:2019; - Linhas de orientação para Auditorias a sistemas de gestão – NP EN ISO 19011:2019; - Gestão do risco – Princípios e linhas de orientação - NP ISO 31000:2018; - Gestão do risco – Vocabulário - DNP ISO Guia 73: 2011; - Regras de Conduta associadas a cada um dos Princípios Éticos do Código de Ética do IIA – Código de Ética Profissional do Institute Of Internal Auditors (IIA); - Norma de Atributo (NA) Série 1000, estão relacionadas com as características das organizações e dos indivíduos que desenvolvam atividade de auditoria interna. Normas de Desempenho (ND) Série 2000, descrevem a natureza das atividades de auditoria interna e proporcionam critérios de qualidade que permitem medir o desempenho de tais serviços. C – Normas de Implementação (NI), nnnn.Xn, desenvolvem-se em torno das Normas de Atributos e de Desempenho, proporcionando os requisitos aplicáveis a atividades de garantia (A) ou de consultoria (C) - Normas Internacionais para a Prática Profissional da Auditoria Interna e Práticas Recomendadas (IIA); • Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>); • Regulamento de Proteção de Dados do Município de Sintra, publicado no Diário da República, 2ª série - N.º 209 - 30 de outubro de 2018 - tendo como base o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 e a Lei n.º 58/2019 de 9 de Agosto - execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados (ver <https://www.smas-sintra.pt/institucional/regulamentos-e-legislacao/>); • Riscos de Gestão, incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas (ver <https://www.cpc.tcontas.pt/>); • Sistema de Normalização Contabilística para as

Administrações Públicas (SNC-AP) / Sistema de Controlo Interno a adotar pelas entidades públicas (ver http://www.cnc.min-financas.pt/pdf/SNC_AP/DL_192_2015_11Set_SNCAP.pdf; http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=2155&tabela=leis).

9.1.2 - Avaliação psicológica (AP) - terá uma ponderação de 25% na valorização 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 única fase, e será 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 o 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) - terá uma ponderação de 45% na valorização 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 certificado pelas entidades competentes, onde se ponderará a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, até ao máximo de 20 valores, em que:

- habilitação exigida = nota final de curso;
- mestrado em área relevante para a função = acréscimo de 1 (um) valor à nota final de curso;
- doutoramento em área relevante para a função = acréscimo de 2 (dois) valores à nota final de curso;

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 04/05/2021, nos seguintes termos:

- >= 20 anos - 20 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 profissional - 10 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, acrescentando, 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.

i) - 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.

ii) - 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 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 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.

9.2.2. - Entrevista de avaliação de competências (EAC) - com uma ponderação de 25% na valorização 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 9.3 – Entrevista profissional de seleção (EPS) – terá a duração máxima de 30 minutos, com uma ponderação de 30% na valoração final, e em que serão avaliados os seguintes critérios de apreciação e ponderação: • Motivação para a função, em que se avaliará a direção e sentido vocacional, através da deteção de motivações tais como: interesse por experiência mais variada; melhoria salarial; forma de resolução de problemas no atual posto de trabalho; • Experiência profissional, em que se avaliará o nível de experiência profissional adequada ao posto de trabalho a recrutar detido pelo candidato; • Capacidade de comunicação, em que se pretende avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que forem apresentados; • Relacionamento interpessoal, em que se avaliará a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada; • Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local, em que se pretende avaliar os conhecimentos do candidato quanto à estrutura organizacional dos SMAS e quanto à Administração Pública Local, bem como a qualidade dos conhecimentos possuídos e adquiridos através do efetivo exercício das diversas funções que tenha desempenhado. 9.3.1 - Cada um destes fatores de apreciação compreenderá cinco níveis classificativos (1.º, 2.º, 3.º, 4.º e 5.º), a que corresponderão, respetivamente, 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 9.3.2 – A classificação da entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética simples da soma dos valores de cada um dos critérios. 9.4 - É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos de seleção referidos nos pontos 9.1, 9.2 e 9.3, não lhe sendo aplicado o método seguinte. 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: $CF = 45\%PC + 25\%AP + 30\%EPS$ ou $CF = 45\%AC + 25\%EAC + 30\%EPS$, sendo que: • CF - Classificação final; • PC - Prova de conhecimentos; • AP - Avaliação psicológica; • AC - Avaliação curricular; • EAC- Entrevista de avaliação de competências; • EPS- Entrevista profissional de seleção; sendo PC = Prova de Conhecimentos de 0 a 20 valores; sendo AC = Avaliação curricular, em que $AC = (HA + EP + FP + AD) / 4$, em que: • HA = Habilitações académicas; • EP = Experiência profissional; • FP = Formação profissional; • AD = Avaliação do desempenho. sendo EPS = Entrevista profissional de seleção, em que $EPS = (a + b + c + d + e) / 5$, em que: • a = Motivação para a função; • b = Experiência profissional; • c = Capacidade de comunicação; • d = Relacionamento interpessoal; • e = Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local. 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 «Motivação para a função» da Entrevista profissional de seleção; 2.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local» da Entrevista profissional de seleção; 3.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Experiência profissional» da Entrevista profissional de seleção; 4.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Relacionamento interpessoal» da Entrevista profissional de seleção; 5.º Em função da valoração obtida no parâmetro «Capacidade de comunicação» da Entrevista profissional de seleção. 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 um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente comprovada, serão aplicados os critérios de preferência legal 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 na sua página eletrónica (www.smas-sintra.pt/Institucional/Recursos Humanos/Recrutamento), sendo ainda publicado

um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 15– Constituição do Júri: - Presidente – Dr.ª Ana Maria Alves Simão, Chefe da Divisão de Auditoria, Sistema de Gestão Integrado e Comunicação; - 1.º Vogal efetivo – Dr.ª Cristina Celeste Miranda Santos, Técnica Superior, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos; - 2.º Vogal efetivo – Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos; - 1.º Vogal suplente – Dr.ª Ana Mafalda Serra Ventura, 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:		