

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202205/0302

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

Estado: Ativa

Nível Orgânico: Outros

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

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Assistente Técnico

Categoria: Assistente Técnico

Grau de Complexidade: 2

Remuneração: 709,46

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

Trata informação, recolhendo e efetuando apontamentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros e listagens ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Faz a avaliação inicial das avarias ou mau funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, reportadas pelos operadores e encarregados; Comunica as necessidades de intervenção pelo prestador de serviços externo para as ocorrências de maior complexidade/dimensão e procede à abertura (e fecho posterior das ordens de serviço, nas ações de manutenção corretiva a desenvolver pela Brigada de Manutenção); Executa pesquisas de mercado tendentes à resolução de problemas, no que concerne a formas de reparação, aquisição de peças ou substituição de equipamentos; contacta com fornecedores e prestadores de serviços, solicita orçamentos e faz a preparação de procedimentos de aquisição em conjunto e com a supervisão dos técnicos superiores; Acompanha e supervisiona as tarefas da Brigada de Manutenção mais complexas relacionadas com correção de anomalias mecânicas e elétricas; Aplica 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

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:

Deliberação do Conselho de Administração na reunião de 15/02/2022

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Curso Tecnológico/Profissional/Outros nível III

Descrição da Habilitação Literária: Téc. Prof. Nível III, equiv ao 12.º ano, área de eletrónica, eletrotecnia, eletromecânica

Grupo Área Temática

Ciências

Sub-área Temática

Sistemas e Tecnologias de Informação

Área Temática

Outros

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**Contacto:** 219119019**Data Publicitação:** 2022-05-10**Data Limite:** 2022-05-24**Texto Publicado****Jornal Oficial e Orgão de Comunicação Social:** DRE, 2.^a Série, n.º 83, aviso n.º 8819/2022, de 29 de abril e Correio da Manhã de 13/05/2022

Texto Publicado em Jornal Oficial: Abertura de procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistente Técnico, na área de atividade de Eletromecânica 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 15 de fevereiro de 2022, se encontra aberto, pelo período de 10 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 de trabalhadores para a carreira e categoria de Assistente Técnico, na área de atividade de Eletromecânica, 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 4.^a Sessão Ordinária, de 20/12/2021, sob a proposta n.º 780-P/2021 da Câmara Municipal, aprovada na reunião ordinária de 07/12/2021, 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 Exmo 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 Técnico, 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 1.ª posição remuneratória, nível 5 a que corresponde o montante atual de 709,46 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 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 Técnico, 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: Trata informação, recolhendo e efetuando apontamentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros e listagens ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Faz a avaliação inicial das avarias ou mau funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, reportadas pelos operadores e encarregados; Comunica as necessidades de intervenção pelo prestador de serviços externo para as ocorrências de maior complexidade/dimensão e procede à abertura (e fecho posterior das ordens de serviço, nas ações de manutenção corretiva a desenvolver pela Brigada de Manutenção); Executa pesquisas de mercado tendentes à resolução de problemas, no que concerne a formas de reparação, aquisição de peças ou substituição de equipamentos; contacta com fornecedores e prestadores de serviços, solicita orçamentos e faz a preparação de procedimentos de aquisição em conjunto e com a supervisão dos técnicos superiores; Acompanha e supervisiona as tarefas da Brigada de Manutenção mais complexas relacionadas com correção de anomalias mecânicas e elétricas; Aplica 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 Eletromecânica são as seguintes: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Organização e Método de Trabalho; Iniciativa e Autonomia; Adaptação e Melhoria Contínua 5 - Requisitos de admissão – os candidatos deverão reunir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos, previstos no artigo 17º 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 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 06/12/2021, 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: curso Técnico Profissional de Nível III, equivalente ao 12.º ano de escolaridade, na área de eletrónica, eletrotécnica, eletromecânica ou equivalente. 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/Formulário-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 do 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 (o conjunto dos três ficheiros não poderá exceder 15 MB), sob pena da candidatura não ser rececionada pelos SMAS: - 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 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) 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 - 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: Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, podendo o júri decidir fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do artigo 7.º, n.º 2, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 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 escrita, com uma, ponderação de 45% na valoração final, que avalie os conhecimentos adquiridos ao nível da escolaridade exigida, os conhecimentos descritos no perfil funcional exigido, bem como os conhecimentos dos estatutos legais das autarquias locais e dos seus trabalhadores; A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórico-prática e de realização individual, efetuada em suporte de papel, que avalie os conhecimentos adquiridos ao nível da escolaridade exigida, os conhecimentos descritos no perfil funcional, bem como os conhecimentos dos estatutos legais das autarquias locais e dos seus trabalhadores, com uma duração de 90 minutos. A Bibliografia, necessária à realização da prova de conhecimentos, a seguir indicada, deverá ser consultada 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 nº 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>); • 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>); • Decreto-lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, que aprova o Regime Jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, saneamento de águas residuais urbanas e de gestão de resíduos urbanos, e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>); • Portaria n.º 949-A/2006, de 11 de setembro, que estabelece as regras técnicas de instalações elétricas de baixa tensão (RTIEBT), e respetivas alterações (ver legislação consolidada em <https://dre.pt>); • Decreto Regulamentar n.º 90/84, de 26 de dezembro, que estabelece o Regulamento de Segurança das Redes de Distribuição de Energia Elétrica em Baixa Tensão (ver legislação em <https://dre.pt>).

9.1.2 - Avaliação psicológica (AP): A avaliação psicológica, tem uma ponderação de 25% da valorização final, que 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 é realizada numa única fase, sendo 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 45% e o mesmo será ponderado da seguinte forma:

9.2.2 - 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:

Habilitação legalmente exigida (12.º Ano escolaridade)	16
Valores ? Habilitação superior à legalmente.....	20

9.2.3. 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 15/02/2022: ? = 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

9.2.4 - 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 Independentemente do número de ações frequentadas, a pontuação máxima obtida neste fator, por candidato, será de 20 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 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 9.2.4, ser-lhe-á atribuída a classificação de 8 valores.

9.2.5 - A avaliação do desempenho (AD), onde será considerada a classificação obtida no último biénio em que foi avaliado, de acordo com a seguinte escala: ? Desempenho inadequado
 8 || Desempenho adequado | 12 |
| Desempenho relevante | 16 |
| Desempenho excelente | 20 |

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.

9.2.6 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) Prevista no

artigo 5.º, nº 1 da alínea d) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, 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 a lista das competências previstas no ponto 4.2, com uma ponderação de 25%.

9.2.7.- 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 – Entrevista profissional de seleção (EPS) A entrevista profissional de seleção (EPS), terá uma duração máxima de 30 minutos, e uma ponderação de 30% na valoração final, será avaliada pela média aritmética simples da valoração obtida nos parâmetros: - Parâmetro 1 - Motivação para a função, avaliar-se-á 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; - Parâmetro 2 - Experiência profissional, avaliar-se-á o nível detido de experiência profissional adequada ao posto de trabalho a recrutar; - Parâmetro 3 - Capacidade de Comunicação, pretende-se avaliar a capacidade de comunicação e a desenvoltura na apresentação das ideias e na exposição dos seus pontos de vista sobre os temas que lhe forem apresentados. - Parâmetro 4 - Relacionamento interpessoal, avaliar-se-á a sua 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; - Parâmetro 5 - Enquadramento funcional e conhecimentos sobre o conteúdo funcional do lugar e sobre a Administração Pública Local, pretende-se avaliar os conhecimentos dos candidatos quanto à estrutura organizacional dos SMAS de Sintra 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. 10.1 - Cada um destes parâmetros 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. 10.2 - A classificação da entrevista profissional de seleção resultará da média aritmética simples da soma dos valores de cada um dos parâmetros: $EPS = \text{Parâmetro 1} + \text{Parâmetro 2} + \text{Parâmetro 3} + \text{Parâmetro 4} + \text{Parâmetro 5} / 5$ - A Classificação Final (CF) 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 (escrita) de Conhecimentos; • AP - Avaliação Psicológica; • AC - Avaliação Curricular; • EAC- Entrevista de Avaliação de Competências; • EPS- Entrevista Profissional de Seleção. sendo PC = Prova de Conhecimentos, em que: PC = de 0 a 20 valores (escala de pontuação) 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. 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 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; 13 – É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, referidos nos pontos 9 e 10. 14 – 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. 15 - 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. 16 - 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. 17 – Constituição do Júri: - Presidente – Eng.ª Mónica Isabel Fialho de Moraes, Diretora do Departamento de Exploração e Conservação; - 1.º Vogal efetivo – Eng.ª Cristina Maria Alexandre Diniz, que substituirá a Presidente nas suas faltas e impedimentos; - 2.ª Vogal efetiva - Dr.ª Maria João Mendes Ferreira, Diretora do Departamento de Recursos Humanos; - 1.ª Vogal suplente - Eng.ª José Martins Luís, Chefe da Divisão de Apoio Logístico; - 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 Terminação da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total Com Auxílio da BEP: