

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta:	OE201906/0209
Tipo Oferta:	Procedimento Concursal Comum
Estado:	Expirada
Nível Orgânico:	Outros
Orgão / Serviço:	Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada
Vínculo:	CTFP por tempo indeterminado
Regime:	Carreiras Gerais
Carreira:	Assistente Técnico
Categoria:	Assistente Técnico
Grau de Complexidade:	2
Remuneração:	683,13€
Suplemento Mensal:	0.00 EUR
Caracterização do Posto de Trabalho:	Área funcional de Manutenção Instrumentista: Efetuar a instalação, manutenção e reparação de equipamentos de eletrónica, automação, instrumentação e controlo, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos.

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 aprovada em reunião de Concelho de Administração de 23 de janeiro de 2019 da proposta PRP_0004/2019
Habilitação Literária:	12º ano (ensino secundário)

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada	1	Praceta Ricardo Jorge, 2		2800709 ALMADA	Setúbal	Almada

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Divisão de Pessoal, Praceta Ricardo Jorge, n.º 2 - 2A - Pragal - 2800-543 Almada

Contacto: fmatos@smasalmada.pt e nsantana@smasalmada.pt

Data Publicitação: 2019-06-11

Data Limite: 2019-06-26

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Jornal de Notícias

Texto Publicado em Jornal Oficial: Aviso integral 1. Nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e através de deliberação aprovada em reunião de Concelho de Administração de 23 de janeiro de 2019 da proposta PRP_0004/2019, que o artigo 30º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho e alterada pela Lei nº 25/2017 de 30 de maio, prevê a possibilidade de promover o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público necessários ao preenchimento dos postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal, que desde 15 de dezembro de 2015 não foram admitidos trabalhadores através de procedimentos Concurrais Comuns, mas que desde essa data têm vindo a cessar funções por diferentes motivos vários trabalhadores, carenciando os sectores que já vinham apresentando algumas dificuldades por força de anteriores limitações legais quanto à possibilidade de admitir trabalhadores através de concursos públicos, que pela natureza das atividades em causa, quer pela sua exigência física e técnica, quer pelo seu carácter de especialidade, se prevê a impossibilidade da ocupação da totalidade dos postos de trabalho apenas com trabalhadores detentores de relação jurídica de emprego público, que pela urgência no preenchimento dos postos de trabalho, para garantir a execução das atividades aprovadas para 2018 bem como garantir a qualidade do serviço que os SMAS de Almada têm vindo a prestar aos seus Municípios, como é reconhecido pelos diferentes parceiros, pelas entidades reguladoras do setor e ainda pela entidade certificadora dos sistemas de gestão. Faço público, no uso das competências delegadas pela Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Almada (SMAS) através do Despacho nº 25/2017/CA com a nova redação dada pelo Despacho nº 21/2018/CA, que se encontra aberto pelo prazo 10 dias úteis a partir do primeiro dia útil seguinte ao da publicação em Bolsa de Emprego Público (BEP) os procedimentos concursais: Refª a) Um (1) lugar para a área funcional de Manutenção Instrumentista; Refª b) Um (1) lugar para a área funcional de Manutenção Eletricidade; Refª c) Dois (2) lugares para a área funcional de Manutenção Mecânica 2. Local da prestação de trabalho: Área geográfica do Município de Almada e municípios confinantes. 3. Conteúdos funcionais: Refª a) Um (1) lugar para a área funcional de Manutenção Instrumentista: Efetuar a instalação, manutenção e reparação de equipamentos de eletrónica, automação, instrumentação e controlo, assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos. Refª b) Um (1) lugar para a área funcional de Manutenção Eletricidade; Efetuar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com as normas de higiene, segurança e proteção do ambiente e os regulamentos específicos em vigor. Refª c) Dois (2) lugares para a área funcional de Manutenção Mecânica: Desenvolver as atividades relacionadas com a instalação, montagem, regulação, manutenção, reparação e ensaio, em equipamentos

industriais e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, e eletromecânicos (pneumáticos e hidráulicos), de acordo com as especificações técnicas de segurança e qualidade definidas. 4. Vencimento: Refª a), Refª b) e Refª c): Assistente Técnico: 683,13€ Os candidatos selecionados que detenham vínculo público, manterão a sua posição remuneratória. 5. Nos termos do artigo 17º da LTFP a constituição do vínculo de emprego público depende da reunião, pelo trabalhador, dos seguintes requisitos: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por 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 indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 6. Refª a), Refª b) e Refª c) Nível habilitacional: Nos termos do artigo 86º o nível habilitacional exigido é: Assistente Técnico - Titularidade do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado; 7. Refª a), Refª b) e Refª c) 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 do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento. 8. Refª a), Refª b) e Refª c) Forma, local e prazo de apresentação da candidatura: As candidaturas são formalizadas, obrigatoriamente, em formulário tipo que se encontra disponível no Atendimento dos SMAS-Almada/DPE, no horário compreendido entre as 9:30h e as 12:30h e entre as 14:30h e as 16:30h ou em www.smasalmada.pt, e têm de ser apresentadas, em suporte de papel, pessoalmente, por email (fmatos@smasalmada.pt e nsantana@smasalmada.pt) ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal deste serviço, ou seja, Divisão de Pessoal, Praceta Ricardo Jorge, n.º 2 - 2A - Pragal - 2800-543 Almada, no prazo de 10 dias úteis contados da data da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP). Documentação exigida: Juntamente com o modelo tipo deverão ser entregues os seguintes documentos: Fotocópia de bilhete de identidade ou cartão do cidadão; Fotocópia do número de identificação fiscal; Fotocópia do certificado de habilitações literárias; Curriculum vitae detalhado, atualizado, datado e assinado. Os candidatos detentores de relação jurídica de emprego público (RJEP) previamente constituída, para além da documentação acima referida, devem entregar: Declaração do serviço ao qual se encontra vinculado, com a descrição das funções que se encontra a executar e avaliação de desempenho obtida nos três últimos anos, quando aplicável, bem como a respetiva remuneração auferida; Fotocópias dos certificados das ações de formação frequentadas e indicadas no curriculum vitae. Os candidatos que exerçam funções neste serviço, estão dispensados de entregar a declaração solicitada no parágrafo anterior. Não serão admitidas candidaturas enviadas por correio eletrónico. 9. Métodos de seleção e respetiva ponderação e sistema de valoração final: Refª a) Deliberou o júri adotar apenas os métodos de seleção obrigatórios definidos pelo artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, que são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AC). No caso de recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou candidatos em situação de requalificação são aplicados como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Deliberou o júri adotar o método de Seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para ser aplicado a todos os candidatos que forem aprovados nos dois primeiros métodos de seleção. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função tendo carácter eliminatório. Deliberou o júri que a prova será teórica, de realização individual de escolha múltipla, sem consulta, em suporte de papel, com a duração de 60 minutos e tolerância de 15 minutos, valendo cada resposta assinalada, como certa um (1) valor. Bibliografia: Site dos SMAS de Almada, (www.smasalmada.pt) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho Novo Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pela Lei nº 42/2014, de 11 de julho Cabral, J.P.S. (2006), "Organização e Gestão da Manutenção – dos conceitos à prática", 5ª edição, Lidel Pires, J.N. (2012), "Automação Industrial", 5ª edição actualizada e aumentada, Lidel Henrique, J.D., Palma J.C.P e Ribeiro A.S. (2006), "Guia Técnico nº 9 – Medição de caudal em sistemas de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais urbanas", capítulo 6 – Sistemas eléctricos de instrumentação, automação e energia, edição IRAR e LNEC (www.ersar.pt) 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 tendo também carácter eliminatório. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Prova eliminatória, sendo objeto de aplicação faseada nos termos do artº 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, face à urgência do procedimento. Aplicado em tranches de 10 candidatos por ordem decrescente de ordenação do método de seleção anterior (Prova de Conhecimentos). Apenas se fará nova tranche caso nenhum dos candidatos selecionados seja considerado apto para o método de seleção seguinte.

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados. É realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida tendo carácter eliminatório. Os parâmetros de avaliação são: a) Habilitação Académica (HA): Onde se pondera a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, em que: 12º ano de escolaridade ou equiparado 16 Valores Curso profissional na área funcional a concurso 19 Valores Habilitações superiores ao 12º ano ou equivalente na área funcional a concurso 20 valores Tem o limite máximo de 20 valores sendo contabilizado apenas o grau académico com mais valor de cada habilitação. b) Formação Profissional (FP): Onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, nomeadamente, as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, considerando-se: Até 35 horas de formação 10 Valores De 36 horas a 50 horas 12 Valores De 51 horas a 100 horas 14 Valores De 101 a 150 horas 16 valores De 151 a 200 horas 18 valores Mais de 200 horas 20 valores Só serão contabilizados cursos de formação com certificado autenticado e horas de formação descritas. Aquando da ausência, no certificado do número de horas de formação frequentadas, serão consideradas 6 horas de formação por cada dia. c) Experiência Profissional (EP): Onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, bem como outras capacitações que se considerem adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, considerando-se: Até 2 anos 10 Valores Mais de 2 até 5 anos 14 Valores Mais de 5 anos até 10 anos 16 Valores Mais de 10 anos 20 Valores d) Avaliação de Desempenho (AD): Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo os períodos de avaliação a considerar os de 2012, 2013/2014 e 2015/2016 em que: Inadequado 4 Valores Adequado 12 Valores Relevante 16 Valores Excelente 20 Valores No caso dos candidatos que, comprovadamente, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é-lhe atribuída a pontuação de 12 valores. O Cálculo da Avaliação Curricular obedece à seguinte fórmula: $AC = (HA \times 0,4) + (FP \times 0,15) + (EP \times 0,3) + (AD \times 0,15)$

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo carácter eliminatório. Baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. É avaliada 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. Os perfis de competência a avaliar são os seguintes: A) Orientação para o serviço público; B) Realização e orientação para os resultados; C) Conhecimento e experiência; D) Organização e métodos de trabalho; E) Trabalho de equipa e cooperação; F) Otimização e recursos;

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados. É realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

ORDENAÇÃO FINAL (OF) A Ordenação Final (OF) resulta da ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo que: Para os candidatos enquadrados no nº 1 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho: $OF = 45\% PC$

+ 25% AP + 30% EPS Os resultados finais dos métodos Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores. Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores. Tendo todos os métodos carácter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos estarão aptos a realizar a Avaliação Psicológica e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Avaliação Psicológica estarão aptos a realizar a Entrevista Profissional de Seleção. Para os candidatos enquadrados no nº 2 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho: OF = 45% AC + 25% EAC + 30% EPS Os resultados finais dos métodos Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores. Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores. Tendo todos os métodos carácter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Avaliação Curricular estarão aptos a realizar a Entrevista de Avaliação de Competências e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Entrevista de Avaliação de Competências estarão aptos a realizar a Entrevista Profissional de Seleção. CRITÉRIOS DE DESEMPATE A utilizar caso após serem utilizados os critérios de desempate previstos na lei ainda subsistir a igualdade na classificação. 1º Melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção; 2º Melhor classificação obtida na Prova de Conhecimento ou na Avaliação Curricular. NOTA FINAL Os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção consideram-se automaticamente excluídos do procedimento concursal. Refª b) Deliberou o júri adotar apenas os métodos de seleção obrigatórios definidos pelo artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, que são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AC). No caso de recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou candidatos em situação de requalificação são aplicados como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Deliberou o júri adotar o método de Seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para ser aplicado a todos os candidatos que forem aprovados nos dois primeiros métodos de seleção. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função tendo carácter eliminatório. Deliberou o júri que a prova será teórica, de realização individual de escolha múltipla, sem consulta, em suporte de papel, com a duração de 60 minutos e tolerância de 15 minutos, valendo cada resposta assinalada, como certa um (1) valor. Bibliografia: Site dos SMAS de Almada, (www.smasalmada.pt) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho Novo Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pela Lei nº 42/2014, de 11 de julho Cabral, J.P.S. (2006), "Organização e Gestão da Manutenção – dos conceitos à prática", 5ª edição, Lidel Pires, J.N. (2012), "Automação Industrial", 5ª edição actualizada e aumentada, Lidel Henrique, J.D., Palma J.C.P e Ribeiro A.S. (2006), "Guia Técnico nº 9 – Medição de caudal em sistemas de abastecimento de água e de saneamento de águas residuais urbanas", capítulo 6 – Sistemas eléctricos de instrumentação, automação e energia, edição IRAR e LNEC (www.ersar.pt) 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 tendo também carácter eliminatório. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Prova eliminatória, sendo objeto de aplicação faseada nos termos do artº 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, face à urgência do procedimento. Aplicado em tranches de 10 candidatos por ordem decrescente de ordenação do método de seleção anterior (Prova de Conhecimentos). Apenas se fará nova tranche caso nenhum dos candidatos selecionados seja considerado apto para o método de seleção seguinte. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados. É realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos.

AValiação Curricular (AC) Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida tendo carácter eliminatório. Os parâmetros de avaliação são: a) **Habilitação Académica (HA)**: Onde se pondera a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, em que: 12º ano de escolaridade ou equiparado 16 Valores Curso profissional na área funcional a concurso 19 Valores Habilitações superiores ao 12º ano ou equivalente na área funcional a concurso 20 valores Tem o limite máximo de 20 valores sendo contabilizado apenas o grau académico com mais valor de cada habilitação. b) **Formação Profissional (FP)**: Onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, nomeadamente, as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, considerando-se: Até 35 horas de formação 10 Valores De 36 horas a 50 horas 12Valores De 51 horas a 100 horas 14Valores De 101 a 150 horas 16 valores De 151 a 200 horas 18 valores Mais de 200 horas 20 valores Só serão contabilizados cursos de formação com certificado autenticado e horas de formação descritas. Aquando da ausência, no certificado do número de horas de formação frequentadas, serão consideradas 6 horas de formação por cada dia. c) **Experiência Profissional (EP)**: Onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, bem como outras capacitações que se considerem adequadas, com avaliação da sua natureza e duração, considerando-se: Até 2 anos 10 Valores Mais de 2 até 5 anos 14 Valores Mais de 5 anos até 10 anos 16 Valores Mais de 10 anos 20 Valores d) **Avaliação de Desempenho (AD)**: Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo os períodos de avaliação a considerar os de 2012, 2013/2014 e 2015/2016 em que: Inadequado 4 Valores Adequado 12 Valores Relevante 16 Valores Excelente 20 Valores No caso dos candidatos que, comprovadamente, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é-lhe atribuída a pontuação de 12 valores. O Cálculo da Avaliação Curricular obedece à seguinte fórmula: $AC = (HA \times 0,4) + (FP \times 0,15) + (EP \times 0,3) + (AD \times 0,15)$ **ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)** Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo carácter eliminatório. Baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. É avaliada 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. Os perfis de competência a avaliar são os seguintes: A) Orientação para o serviço público; B) Realização e orientação para os resultados; C) Conhecimento e experiência; D) Organização e métodos de trabalho; E) Trabalho de equipa e cooperação; F) Otimização e recursos; **ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)** A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados. É realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos. **ORDENAÇÃO FINAL (OF)** A Ordenação Final (OF) resulta da ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo que: Para os candidatos enquadrados no nº 1 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho: $OF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$ Os resultados finais dos métodos Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores. Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores. Tendo todos os métodos carácter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos estarão aptos a realizar a Avaliação Psicológica e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Avaliação Psicológica estarão aptos a realizar a Entrevista Profissional de Seleção. Para os candidatos enquadrados no nº 2 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho: $OF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$ Os resultados finais dos métodos Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores. Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores. Tendo todos os métodos carácter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Avaliação Curricular estarão aptos a realizar a Entrevista de Avaliação de Competências e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Entrevista de Avaliação de Competências estarão aptos a

realizar a Entrevista Profissional de Seleção. CRITÉRIOS DE DESEMPATE A utilizar caso após serem utilizados os critérios de desempate previstos na lei ainda subsistir a igualdade na classificação. 1º Melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção 2º Melhor classificação obtida na Prova de Conhecimento ou na Avaliação Curricular. NOTA FINAL Os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção consideram-se automaticamente excluídos do procedimento concursal. Ref.ª c) Deliberou o júri adotar apenas os métodos de seleção obrigatórios definidos pelo artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, que são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AC). No caso de recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho, ou candidatos em situação de requalificação são aplicados como métodos de seleção a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Deliberou o júri adotar o método de Seleção facultativo, Entrevista Profissional de Seleção (EPS), para ser aplicado a todos os candidatos que forem aprovados nos dois primeiros métodos de seleção. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função tendo carácter eliminatório. Deliberou o júri que a prova será teórica, de realização individual de escolha múltipla, sem consulta, em suporte de papel, com a duração de 60 minutos e tolerância de 15 minutos, valendo cada resposta assinalada, como certa um (1) valor. Bibliografia: Site dos SMAS de Almada, (www.smasalmada.pt) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho Novo Código do Procedimento Administrativo (CPA) aprovado pela Lei nº 42/2014, de 11 de julho Cabral, J.P.S. (2006), "Organização e Gestão da Manutenção – dos conceitos à prática", 5ª edição, Lidel Pires, J.N. (2012), "Automação Industrial", 5ª edição atualizada e aumentada, Lidel 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 tendo também carácter eliminatório. A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto; b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Prova eliminatória, sendo objeto de aplicação faseada nos termos do artº 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, face à urgência do procedimento. Aplicado em tranches de 10 candidatos por ordem decrescente de ordenação do método de seleção anterior (Prova de Conhecimentos). Apenas se fará nova tranche caso nenhum dos candidatos selecionados seja considerado apto para o método de seleção seguinte. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados. É realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC) Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida tendo carácter eliminatório. Os parâmetros de avaliação são: a) Habilitação Académica (HA): Onde se pondera a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida, em que: 12º ano de escolaridade ou equiparado 16 Valores Curso profissional na área funcional a concurso 19 Valores Habilitações superiores ao 12º ano ou equivalente na área funcional a concurso 20 Valores Tem o limite máximo de 20 valores sendo contabilizado apenas o grau académico com mais valor de cada habilitação. b) Formação Profissional (FP): Onde se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, nomeadamente, as relacionadas com a área funcional do lugar posto a concurso, considerando-se: Até 35 horas de formação 10 Valores De 36 horas a 50 horas 12 Valores De 51 horas a 100 horas 14 Valores De 101 a 150 horas 16 valores De 151 a 200 horas 18 valores Mais de 200 horas 20 valores Só serão contabilizados cursos de formação com certificado autenticado e horas de formação descritas. Aquando da ausência, no certificado do número de horas de formação frequentadas, serão consideradas 6 horas de formação por cada dia. c) Experiência Profissional (EP): Onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade para a qual o procedimento concursal é aberto, bem como outras capacitações que se considerem adequadas, com avaliação da sua natureza e duração,

considerando-se: Até 2 anos 10 Valores Mais de 2 até 5 anos 14 Valores Mais de 5 anos até 10 anos 16 Valores Mais de 10 anos 20 Valores d) Avaliação de Desempenho (AD): Relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo os períodos de avaliação a considerar os de 2012, 2013/2014 e 2015/2016 em que: Inadequado 4 Valores Adequado 12 Valores Relevante 16 Valores Excelente 20 Valores No caso dos candidatos que, comprovadamente, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar é-lhe atribuída a pontuação de 12 valores. O Cálculo da Avaliação Curricular obedece à seguinte fórmula: $AC = (HA \times 0,4) + (FP \times 0,15) + (EP \times 0,3) + (AD \times 0,15)$ ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC) Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, tendo carácter eliminatório. Baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. É avaliada 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. Os perfis de competência a avaliar são os seguintes: A) Orientação para o serviço público; B) Realização e orientação para os resultados; C) Conhecimento e experiência; D) Organização e métodos de trabalho; E) Trabalho de equipa e cooperação; F) Otimização e recursos; ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS) A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados. É realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos. ORDENAÇÃO FINAL (OF) A Ordenação Final (OF) resulta da ponderação das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, sendo que: Para os candidatos enquadrados no nº 1 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho: $OF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$ Os resultados finais dos métodos Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores. Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores. Tendo todos os métodos carácter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Prova de Conhecimentos estarão aptos a realizar a Avaliação Psicológica e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Avaliação Psicológica estarão aptos a realizar a Entrevista Profissional de Seleção. Para os candidatos enquadrados no nº 2 do artigo 36º da LTFP aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho: $OF = 45\% AC + 25\% EAC + 30\% EPS$ Os resultados finais dos métodos Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção serão traduzidos numa escala de 0 a 20 valores. Em cada um destes métodos serão considerados aprovados todos aqueles que venham a obter uma avaliação igual ou superior a 9,5 valores. Tendo todos os métodos carácter eliminatório, apenas os candidatos aprovados na Avaliação Curricular estarão aptos a realizar a Entrevista de Avaliação de Competências e apenas os candidatos que tenham obtido aprovação na Entrevista de Avaliação de Competências estarão aptos a realizar a Entrevista Profissional de Seleção. CRITÉRIOS DE DESEMPATE A utilizar caso após serem utilizados os critérios de desempate previstos na lei ainda subsistir a igualdade na classificação. 1º Melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção; 2º Melhor classificação obtida na Prova de Conhecimento ou na Avaliação Curricular. NOTA FINAL Os candidatos que não comparecerem a qualquer um dos métodos de seleção consideram-se automaticamente excluídos do procedimento concursal. 10. Refª a), Refª b) e Refª c) Composição do Júri e responsáveis pelo período experimental: Presidente do Júri: Lurdes Alexandra Neto de Sousa, Diretor de Departamento do Departamento de Tratamento de Águas Residuais (DT); 1º Vogal efetivo: Tiago Alves Meirinhos, Chefe de Divisão da Divisão de Tratamento de Águas Residuais do Portinho da Costa (DTP); 2º Vogal efetivo: Henrique Alexandre da Silva Castro Veloso, Técnico Superior no Departamento de Tratamento de Águas Residuais (DT); 1º Vogal suplente: Nuno Jorge Lança Santana, Técnico Superior na Divisão de Pessoal (DPE); 2º Vogal Suplente: Ana Paula da Costa Bubezes, Chefe de Divisão da Divisão de Tratamento de Águas Residuais da Quinta da Bomba e de Valdeão (DTB). 11. Refª a), Refª b) e Refª c) Se é titular da categoria e se encontra a exercer funções idênticas às do(s) posto(s) de trabalho publicitado(s) ou, encontrando-se em SME, as exerceu por último e pretende usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, nos termos do n.º3 do artigo 36º da LTFP, poderá indicar através de declaração escrita ou assinalar na opção respetiva no formulário tipo da candidatura. 12.

Refª a), Refª b) e Refª c) A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica. Nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a lista unitária de ordenação final é afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da Internet, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação. 21 de maio de 2019. — O Vereador Administrador Executivo, Miguel Salvado.

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Terminó da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: