

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE SANEAMENTO BÁSICO DE VIANA DO CASTELO
AVISO

Procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado - Constituição de Reservas de Recrutamento.

Para efeitos do disposto no artigo 33º da Lei nº.35/2014, de 20 de Junho, e da alínea a) do artigo 3º. e do artigo 19º da Portaria nº 83-A/2009, de 22 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Portaria nº. 145-A/2011, de 6 de abril, torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo em sua reunião de 2017/07/13, nos termos do artigo 30º da Lei 35/2014, de 20 de junho e artigo 32º da Lei nº.7-A/2016, de 30 de março, se encontra aberto, pelo prazo de dez (10) dias úteis a contar da data da publicação deste aviso no Diário da República, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para constituição de reservas de recrutamento na carreira/categoria de assistente operacional:

1 – Referência: Assistente Operacional - cantoneiro de limpeza.
2 – Validade do procedimento concursal: válido para os efeitos previstos no nº.2 do artº.40º da Portaria nº.83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

3 - Requisitos de admissão ao procedimento concursal:

3.1 - Podem candidatar-se indivíduos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, incluindo pessoal em situação de requalificação, que não se encontrem na situação prevista no ponto 3.3, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos gerais e especiais, estipulados respetivamente no artº.17º e alínea a) do nº.1 do artigo 86º, da Lei nº.35/2014, de 20 de junho;

3.2 - No caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no nº.3 do artigo 30º da Lei 35/2014 de 20 de junho, podem ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

3.3 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente integrados na carreira, titulares de categoria e que exerçam a atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento, e que não se encontrando em mobilidade geral, exerçam funções no próprio órgão ou serviço.

3.4 – Requisitos gerais:

a) Ter nacionalidade portuguesa, salvo nos casos excetuados pela Constituição, lei Especial ou Convenção Internacional;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício das funções a que se candidata;

d) Possuir a robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções a que se candidata;

e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

3.5 – Requisitos especiais:

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1 (escolaridade obrigatória em função da idade), nos termos da alínea a) do nº.1 do artigo 86º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica;

4 – Conteúdo funcional do posto de trabalho:

- Requisita atempadamente ao encarregado de serviço as ferramentas necessárias à execução das tarefas atribuídas;
- Colabora com o motorista nas manobras necessárias ao bom e regular desempenho da condução;
- Procede à baldeação dos recipientes públicos ou privados contendo RSU;
- Arruma as ferramentas utilizadas no final de cada período de trabalho, informando o superior hierárquico de eventuais desaparecimentos;
- Colabora na conservação e limpeza interior da viatura;
- Para os funcionários que conduzam eventualmente viaturas (pesadas ou ligeiras), é exigido o mesmo procedimento, relativo a acidentes, prevenção de avarias, conservação do estado da viatura, exigido aos motoristas.
- Assegurar o desenvolvimento das atividades de forma segura garantindo o cumprimento dos requisitos de segurança estabelecidos internamente;
- Assegurar a minimização dos impactes ambientais decorrentes das suas atividades através da correta gestão dos resíduos produzidos e do consumo de recursos.
- Estabelece as medidas necessárias para assegurar a execução das tarefas de higiene e limpeza urbana, nomeadamente das vias e espaços públicos; assegurar a execução das tarefas de lavagens de pavimentos, fontes, lavadouros e chafarizes de domínio público; promover, acompanhar e verificar a realização de ações de desinfeção, desbaratização e desratização em áreas de domínio público, edifícios e equipamentos municipais, levadas a efeito por empresas devidamente licenciadas e credenciadas para o efeito; participar na elaboração de projetos de requalificação do espaço público, no que respeita aos equipamentos e instalações a ser utilizados pelos cidadãos e à criação de condições para a higienização dos espaços; assegurar toda a informação de cadastro relativamente ao sistema público de gestão da Higiene e Limpeza Urbana; desenvolver, executar e participar em ações de sensibilização e educação no âmbito da gestão da higiene urbana.

5 - As candidaturas devem ser formalizadas mediante preenchimento obrigatório de formulário tipo, Mod. 356 de 01.06.2009, disponível na Secção de Recursos Humanos dos Serviços Municipalizados ou no sítio da internet dos Serviços Municipalizados em www.smsbvc.pt, dirigidas ao Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, e entregues pessoalmente na secretaria destes serviços, durante o horário normal de funcionamento (das 8H30 às 16H30), ou enviadas por correio, em carta registada com aviso de receção, contando neste caso a data do registo, para os Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo, Rua Frei Bartolomeu dos Mártires, nº 156, 4901-878 - Viana do Castelo.

Não serão aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico.

O requerimento de admissão deve ser acompanhado, sob pena de exclusão, de:

- a) Fotocópia legível do documento comprovativo das habilitações literárias do certificado autêntico ou autenticado;
- b) Fotocópia do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão;
- c) *Curriculum Vitae* atualizado, detalhado, devidamente datado e assinado pelo requerente conforme Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, do qual conste a identificação pessoal, habilitações literárias, experiência profissional, atividade da entidade (s) empregadora (s) a que estiveram vinculados durante sua experiência profissional e tipo de funções exercidas, com indicação do sector/sectores de atividade da entidade ou entidades empregadoras a que estão e estiveram vinculados no decurso do exercício de funções e da aquisição da sua experiência profissional e formação profissional frequentada com alusão à sua duração, avaliação de desempenho dos últimos

3 anos devidamente comprovados por fotocópias simples e legíveis de documentos autênticos ou autenticados, sob pena dos mesmos não serem considerados.

6 – Métodos de seleção aplicáveis: São os estipulados no artigo 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho, e os previstos nos artigos 6º e 7º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.

Os métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (6.1), são distintos dos métodos de seleção aplicados aos candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e aos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas, (6.2).

Por cada método de seleção serão utilizados os seguintes critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

6.1 – Para os candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções idênticas às publicitadas, e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções idênticas às publicitadas, (para quem é titular da categoria e que não exerça o direito de opção a que se refere o nº.3 do artigo 36º da Lei 35/2014, de 20 de junho:

- Avaliação Curricular (AC);
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

6.1.1 – Avaliação Curricular (AC):

Fatores de avaliação:

Habilitações Académicas (HA);

Formação Profissional (FP);

Experiência Profissional (EP);

Avaliação de Desempenho (AD).

Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação:

Este método, com uma ponderação de 40%, será valorado na escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério, se o trabalhador já desempenhou estas funções:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / (5)$$

Sendo:

(HA) – Habilitação Académica. Onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação;

(FP) – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

(EP) – Experiência Profissional: considerando e ponderando a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas;

(AD) – Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar;

Aos candidatos que não possuem a Avaliação do Desempenho, será atribuída, a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro.

6.1.2 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 30%, visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

✓

O Método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20,16,12,8 e 4 valores, nos termos do nº5 do artigo 18º da Lei nº.83-A/2009, de 22 de janeiro, na atual redação.

6.1.3 – A Entrevista Profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 30% e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A entrevista profissional de seleção é avaliada nos termos conjugados do nº.6 e 7 do artigo 18º da Portaria 83-A/2009, de 22 de janeiro; sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20,16,12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica Dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

Os candidatos referidos em 6.1., poderão em substituição dos métodos 6.1.1 e 6.1.2, optar pela realização do métodos 6.2.1 e 6.2.2 abaixo descritos. (nº3 do artº36º da Lei nº35/2014, de 20 de junho).

6.2 – Candidatos em situação de requalificação que por último exerceram funções diferentes das publicitadas e candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado a exercerem funções diferentes das publicitadas; candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída:

- Prova de Conhecimentos sob a forma oral (PC);
- Avaliação Psicológica (AP);
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

6.2.1 – Com uma ponderação de 50%, a prova de conhecimentos deverá considerar parâmetros de avaliação tais como perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e ou grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Será oral, de consulta, e de realização individual com a duração máxima de 30 minutos, sobre conteúdos da Lei nº.35/2014, de 20 de junho, tais como:

Matéria Disciplinar: artigo 176º até artigo 193º e artigo 297º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho;

Matéria de Faltas: artigo 133º até artigo 136º da Lei 35/2014, de 20 de Junho e artigo 251º até artigo 257º da Lei nº.7/2009, de 12 de fevereiro.

6.2.2 – Avaliação Psicológica (AP), com uma ponderação de 25%, 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 preparação e a aplicação do método serão efetuadas por entidade especializada pública, que remeterá os resultados aos membros do júri.

A avaliação psicológica é valorada em cada fase intermédia através das menções classificativas de apto e não apto; 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.

6.2.3 - Entrevista Profissional de seleção (EPS), com uma ponderação de 25% e duração máxima de 20 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Os critérios de avaliação dos métodos acima mencionados estarão disponíveis na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo.

7 – Classificação final:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através das seguintes fórmulas:

Candidatos nas situações descritas em 6.1:

$$CF = (0,40 \times AC) + (0,30 \times EAC) + (0,30 \times EPS)$$

Candidatos nas situações descritas em 6.2:

$$CF = (0,50 \times PC) + (0,25 \times AP) + 0,25 \times EPS$$

Sendo:

CF = Classificação final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista Avaliação Competências;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção;

Ou,

CF = Classificação Final;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Os candidatos referidos nos pontos 6.1 e 6.2., que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da valoração final.

Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos.

8 – Será respeitada a ordem de recrutamento prevista na alínea d) do nº.1 do artigo 37º, da Lei nº.35/2014, de 20 de junho e do artigo 49º da Lei 83-C/2013, de 31 de dezembro.

9 – Em caso de igualdade de classificação, o desempate será pela forma prevista no artigo 35º da Portaria nº.83-A/29009, de 22 de janeiro, e subsistindo o empate, pela melhor nota de habilitação académica.

Se mesmo assim permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional na função, e em seguida pela maior formação profissional.

10 - Composição do júri:

Presidente:

Constantino Emanuel Poças Azevedo, Chefe da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Sólidos
Vogais efetivos:

Isabel Maria Lima Araújo Silva, Técnica Superior da Divisão Administrativa e Financeira

José Luis Gonçalves Afonso Rego, Chefe da Divisão Comercial e Atendimento.

Vogais Suplentes:

António Maria Almeida Lisboa, Técnico Superior do Gabinete da Qualidade da Água;

Ana Isabel Gonçalves Rocha, Técnica Superior da Divisão de Planeamento e Projeto.

Nas faltas ou impedimentos do Presidente do Júri, este será substituído pelo Vogal imediatamente a seguir.

11 – Os parâmetros de avaliação e respetivas ponderações de cada um dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, constam de atas de reuniões do júri do procedimento concursal, sendo as mesmas facultadas aos candidatos sempre que solicitado, por escrito.

12 – A lista unitária de ordenação final, após homologação, será publicada na 2ª Série do Diário da República, afixada em local visível nos Serviços Municipalizados de Viana do Castelo e disponibilizada na sua página eletrónica (www.smsbvc.pt).

13 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar será efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados de Saneamento Básico de Viana do Castelo e publicitada na página eletrónica.

14 - Os candidatos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º (alíneas b), c) ou d) da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22/01, alterada e republicada pela Portaria n.º 145 -A/2011, de 6 de abril.

15 – Nos termos do artigo 30º e alínea d) do n.º 1 do artigo 37º da Lei 35/2014, de 20 de junho e do artigo 49º da Lei 83-C/2013 de 31 de dezembro, o recrutamento inicia-se sempre, por ordem decrescente da ordenação final dos candidatos, tendo preferência os colocados em situação de requalificação e posteriormente de entre os candidatos que detenham relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

16 – Nos termos do n.º 3 do artº 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Em conformidade com o artº 6º do mesmo diploma legal, os candidatos com deficiência, devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artº 7º do mesmo Decreto-Lei.

17 – Em cumprimento da alínea h) do artº 9º da Constituição os Serviços Municipalizados, promovem ativamente uma política de igualdade de oportunidade entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

18 – As funções correspondentes ao posto de trabalho a prover serão desempenhadas na área do Município de Viana do Castelo.

19 – O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar é o correspondente à 1ª posição remuneratória, do nível 1, sendo o vencimento base de referência de 557,00€ de acordo com o

disposto no artigo 38º da Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 42º da lei nº.83-C/2013, de 31 de dezembro.

20 – Para efeitos do disposto no artigo 4º da Portaria nº.83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº.145-A/2011, de 6 de abril, e nos termos do nº.2 do artigo 37º da Lei 35/2014, de 20 de junho, não existem reservas de recrutamento junto da ECCRC – Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

Conforme informação prestada pela Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas – INA, enquanto Entidade gestora da mobilidade, para efeitos previstos no nº.1 do artigo 24º da Lei nº.80/2013, de 28 de novembro e do artigo 4º da Portaria nº.48/2014, de 26 de fevereiro, não existem trabalhadores em situação de requalificação com o perfil pretendido por estes Serviços Municipalizados.

14 de julho de 2017

O Presidente do Conselho de Administração
(*Victor Manuel Castro de Lemos*)

