

### 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**

Tendo por base o disposto nos artigos 30º e 33º do Anexo a que se refere o art.º 2.º da Lei nº.35/2014, de 20 de Junho, na sua redação mais atualizada (LTFP) e, cumprindo com o disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 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 2020/02/07, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a seguir indicado:

**1 - Número de postos de trabalho: 4**

**1.1 - Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas:** Município de Viana do Castelo.

**1.2 - Caracterização do posto de trabalho:**

Vigia, conserva e limpa um determinado troço de estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos; Limpa valetas, compõe bermas e desobstrui aquedutos, de modo a manter em boas condições o escoamento das águas pluviais; Compõe pavimentos, efetuando reparações de calcetamento, apiloamento de pedra mole ou derrame de massas betuminosas; Executa cortes em árvores existentes nas bermas de estrada; Proceda à remoção à remoção de lixos e equiparados; Varredura e limpeza de ruas; Limpeza de sargetas; Lavagem das vias públicas; Limpeza de chafariz; Remoção de lixeiras; Extirpação de ervas.

**1.3 - Formação Académica:**

Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, nos termos da alínea a) do nº.1 do artigo 86º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho.

É possível a substituição do nível habilitacional por experiência profissional de 4 anos na atividade colocada a concurso ou análoga, face à inexistência de impedimento legal.

**1.4 - Carreira:** Assistente Operacional.

**1.5 - Categoria:** Cantoneiro de Limpeza.

**1.6 - Posição remuneratória:** O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar é o correspondente à 4ª posição remuneratória, do nível 4, (RMN) da carreira de Assistente Operacional, de acordo com o disposto no artigo 38º da LTFP, conjugado com o artigo 2º do Decreto Lei nº.29/2019 de 20 de fevereiro.

**1.7 - Requisitos relativos ao candidato:**

- 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.

### 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.**

Tendo por base o disposto nos artigos 30º e 33º do Anexo a que se refere o art.º 2.º da Lei nº.35/2014, de 20 de Junho, na sua redação mais atualizada (LTFP) e, cumprindo com o disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 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 2020/02/07, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis, contados a partir da data da publicação do presente aviso no Diário da República, procedimento concursal comum na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a seguir indicado:

**1 - Número de postos de trabalho: 4**

**1.1 - Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas:** Município de Viana do Castelo.

**1.2 - Caracterização do posto de trabalho:**

Vigia, conserva e limpa um determinado troço de estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos; Limpa valetas, compõe bermas e desobstrui aquedutos, de modo a manter em boas condições o escoamento das águas pluviais; Compõe pavimentos, efetuando reparações de calcetamento, apiloamento de pedra mole ou derrame de massas betuminosas; Executa cortes em árvores existentes nas bermas de estrada; Procede à remoção à remoção de lixos e equiparados; Varredura e limpeza de ruas; Limpeza de sargetas; Lavagem das vias públicas; Limpeza de chafariz; Remoção de lixeiras; Extirpação de ervas.

**1.3 - Formação Académica:**

Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato.

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 1, nos termos da alínea a) do nº.1 do artigo 86º da Lei nº.35/2014, de 20 de junho.

É possível a substituição do nível habilitacional por experiência profissional de 4 anos na atividade colocada a concurso ou análoga, face à inexistência de impedimento legal.

**1.4 - Carreira:** Assistente Operacional.

**1.5 - Categoria:** Cantoneiro de Limpeza.

**1.6 - Posição remuneratória:** O posicionamento remuneratório do candidato a recrutar é o correspondente à 4ª posição remuneratória, do nível 4, (RMN) da carreira de Assistente Operacional, de acordo com o disposto no artigo 38º da LTFP, conjugado com o artigo 2º do Decreto Lei nº.29/2019 de 20 de fevereiro.

**1.7 – Requisitos relativos ao candidato:**

- 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.

**2 - Validade do procedimento concursal:** válido para os efeitos previstos nos n.ºs.3 e 4 do art.º.30º da Portaria n.º.125-A/2019-A/2199, de 30 de abril.

**3 - O presente procedimento concursal não é restrito** aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

**3.1 - 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;

**3.2 - Podem candidatar-se** trabalhadores 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 3.1, que cumulativamente até ao termo do prazo fixado para apresentação das candidaturas satisfaçam os requisitos do ponto 1.3 e 1.7.

**3.3 - Podem candidatar-se** trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;

**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](http://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, Passeio das Mordomas da Romaria, 4904-877 Viana do Castelo, Portugal.

A apresentação da candidatura é efetuada preferencialmente em suporte eletrónico, [geral@smsbvc.pt](mailto:geral@smsbvc.pt) através do preenchimento de formulário que contém, entre outros, os seguintes elementos:

- a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caracterizadoras do posto de trabalho a ocupar;
- b) Identificação da entidade que realiza o procedimento;
- c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação civil e endereço postal e eletrónico, caso exista;
- d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente:
- e) Os previstos no artigo 17.º da LTFP;
- f) A identificação do vínculo de emprego público detido, quando exista, bem como da carreira e categoria de que seja titular, da posição remuneratória que detém nessa data, da atividade que executa e do órgão ou serviço onde exerce funções;
- g) 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;
- h) Os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;
- i) A formação ou experiência profissional que possa substituir o nível habilitacional, sendo o caso;
- j) Os que lei especial preveja para a titularidade da categoria correspondente;
- l) Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, quando aplicável;
- m) No caso dos candidatos com deficiência, declaração do respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como dos elementos necessários a garantir que o processo de seleção dos candidatos com deficiência se adequa, nas suas diferentes vertentes, às capacidades de comunicação/expressão;
- n) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.



Na apresentação da candidatura por via eletrónica, a validação é feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo *curriculum vitae* e demais documentos exigidos no presente procedimento, devendo o candidato guardar o comprovativo.

A apresentação da candidatura em suporte de papel, quando admitida, é efetuada nos termos dos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

O preenchimento dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovado através de documentos apresentados com a instrução da candidatura ou ainda aquando da constituição do vínculo de emprego público.

A habilitação académica e profissional é comprovada pela cópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procede à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respetivo serviço de recursos humanos e àquele entregues oficiosamente.

Os candidatos referidos no parágrafo anterior devem referir expressamente na candidatura que os documentos se encontram arquivados no seu processo individual.

A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos determina:

- a) A exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou a avaliação;
- b) A impossibilidade de constituição do vínculo de emprego público, nos restantes casos.

A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

**6 – Métodos de seleção aplicáveis:** São os estipulados nos artigos 5º e 6º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

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 nº.5 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

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 do nº.5 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril; 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 dos 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, nos termos do nº.3 do artigo 9º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, 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 n.º.1 do artigo 37º, da LTFP do artigo 49º da Lei 83-C/2013, de 31 de dezembro.

**9 - Em situações de igualdade** de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;

b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

**9.1 - A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:**

a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;

b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento.

**10 - Composição do júri:**

Presidente:

Constantino Emanuel Poças Azevedo;

Vogais efetivos:

Susana Patrícia Chavarria Azevedo, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos e António Vaz Oliveira Machado.

Vogais suplentes:

José Luís Afonso Rego e Maria José Novo Barros Gonçalves.

**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](http://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 artº10.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

**15 – Nos termos do artº.30º e alínea d) do n.º.1 do artigo 37º da LTFP e do artigo n.º.29º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, 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 artigo 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 artigo 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 artigo 7º do mesmo Decreto-Lei.

17 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 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 – Para efeitos do disposto no artigo 4º da Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, **não existem reservas de recrutamento** junto da ECCRC – Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento.

19 - 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 com o perfil pretendido** por estes Serviços Municipalizados.

Viana do Castelo, 11 de fevereiro de 2020.

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

