

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202110/0042

Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum

Estado: Pendente

Nível Orgânico: Outros

Orgão / Serviço: Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu

Vínculo: CTFP por tempo indeterminado

Regime: Carreiras Gerais

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Grau de Complexidade: 3

Remuneração: 2.ª posição remuneratória, nível 5 da Tabela Remuneratória Única, remuneração de 1205,08€

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

O posto de trabalho a prover caracteriza-se pelo exercício de atividades inerentes à carreira e categoria nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, compreendendo a execução das principais tarefas, atribuições e atividades: Apoio jurídico na fundamentação legal, com o objetivo de salvaguardar aspetos indispensáveis na tomada de decisões e que estas se revelem conformes com a legislação vigente; Analisar, diariamente, a legislação publicada no Diário da República, promovendo a divulgação da que tenha aplicabilidade no âmbito de intervenção dos SMASV; Organizar e manter atualizado um ficheiro de legislação aplicável aos SMASV; Compilação e divulgação de toda a legislação de interesse para aos SMASV; Elaboração de pareceres e informações jurídicas; Participar na elaboração de regulamentos e normas; Elaboração minutas para a celebração de contratos de empreitada e de prestação de serviços; Participar na elaboração das cláusulas jurídicas dos cadernos de encargos e programas dos procedimentos pré-contratuais das empreitadas e das aquisições de bens e serviços; Participar nos procedimentos relativos às aquisições ou pedidos de declaração de utilidade pública dos terrenos necessários à instalação de equipamentos; Análise e informação de reclamações; Instrução de processos disciplinares, inquéritos, sindicância, averiguações e instrução de processos de contraordenação. Exercer as demais funções que lhe forem atribuídas. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva

Nomeação transitória, por tempo determinável

Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado

CTFP a termo resolutivo certo

CTFP a termo resolutivo incerto

Sem Relação Jurídica de Emprego Público

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica: c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

- d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP: Deliberação do Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, na reunião de 16 de agosto de 2021.

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Licenciatura

Descrição da Habilitação Literária: Licenciatura em Direito

Grupo Área Temática	Sub-área Temática	Área Temática
Direito, Ciências Sociais e Serviços	Direito	Direito

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu	1	Rua Conselheiro Afonso de Melo		3510024 VISEU	Viseu	Viseu

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Outros Requisitos:

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Serviços Municipalizados de Viseu

Contacto: 232470670

Data Publicitação: 2021-10-06

Data Limite: 2021-10-20

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: Diário da República, 2.ª série, n.º 193, de 04 de outubro de 2021.

Texto Publicado em Jornal Oficial: SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE VISEU AVISO Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para provimento de 1 (um) posto de trabalho na Carreira / Categoria de Técnico Superior – Área Funcional de Direito – Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu Nos termos do disposto no artigo 30.º e artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, conjugado com a alínea a) do artigo 3.º, 5.º e 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que, por deliberação do Conselho de Administração destes Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, na reunião de 16 de agosto de 2021, conforme previsto nos artigos 4.º e 9.º do Decreto Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do 1.º dia útil da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o

preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, assim designado no Mapa de Pessoal destes Serviços: - 1 (um) posto de trabalho na Carreira/Categoria de Técnico Superior (Direito). 1 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, Lei n.º 2/2020, de 31 de março, Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação. 2 — Verifica-se que não existe ainda reserva de recrutamento constituída na Entidade Centralizadora para Constituição de Reservas de Recrutamento (ECCRC), bem como não existem reservas de recrutamento nestes S.M.A.S. que satisfaçam as necessidades dos recrutamentos em causa. Consultada a Comunidade Intermunicipal Viseu Dão Lafões, foi prestada a seguinte informação: «...não se encontra constituída nesta Comunidade Intermunicipal a EGRA prevista no artigo 16º do DL 209/2009, nem existe qualquer bolsa ou reserva de recrutamento para os postos de trabalho solicitados.» De acordo com as Soluções Interpretativas Uniformes, da Direção-Geral das Autarquias Locais, de 15 de maio de 2014, homologadas pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, «As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação.» 3 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, doravante designada por "Portaria", o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à publicação por extrato no Diário da República e na página eletrónica destes Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu (www.aguasdevisueu.pt). 4 — Local de trabalho: As funções serão exercidas nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu. 5 — Atribuições, competências, atividades a cumprir ou a executar: 5.1 — O posto de trabalho a prover caracteriza-se pelo exercício de atividades inerentes à carreira e categoria nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LGTFP, compreendendo a execução das principais tarefas, atribuições e atividades: Apoio jurídico na fundamentação legal, com o objetivo de salvaguardar aspetos indispensáveis na tomada de decisões e que estas se revelem conformes com a legislação vigente; Analisar, diariamente, a legislação publicada no Diário da República, promovendo a divulgação da que tenha aplicabilidade no âmbito de intervenção dos SMASV; Organizar e manter atualizado um ficheiro de legislação aplicável aos SMASV; Compilação e divulgação de toda a legislação de interesse para aos SMASV; Elaboração de pareceres e informações jurídicas; Participar na elaboração de regulamentos e normas; Elaboração minutas para a celebração de contratos de empreitada e de prestação de serviços; Participar na elaboração das cláusulas jurídicas dos cadernos de encargos e programas dos procedimentos pré-contratuais das empreitadas e das aquisições de bens e serviços; Participar nos procedimentos relativos às aquisições ou pedidos de declaração de utilidade pública dos terrenos necessários à instalação de equipamentos; Análise e informação de reclamações; Instrução de processos disciplinares, inquéritos, sindicância, averiguações e instrução de processos de contraordenação. Exercer as demais funções que lhe forem atribuídas. A descrição das funções em referência não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem a desvalorização profissional, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP. 6 — Posicionamento remuneratório: De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da L.G.T.F.P. e Lei do Orçamento de Estado em vigor, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 2.ª posição remuneratória, nível 15 da Tabela Remuneratória Única, remuneração de 1.205,08 €. 6.1. — Os candidatos detentores de vínculo de emprego público devem informar previamente os S.M.A.S. da remuneração base, carreira e categoria que detêm na sua atual situação jurídica-funcional de origem. 7— Requisitos de admissão — Os candidatos deverão cumprir, rigorosa e cumulativamente, os requisitos gerais e específicos até à data limite para apresentação das candidaturas, sob pena de exclusão, nos termos do n.º 3 do artigo 17.º da designada Portaria: 7.1 — Requisitos gerais — Os referidos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) Ter 18 anos de idade completos; c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar; d) Possuir robustez física e o perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória. 7.2 — Nível habilitacional exigido: Licenciatura em Direito. 7.3 — Requisitos legais

especialmente previstos para a titularidade da categoria: apenas poderá ser candidato ao procedimento quem seja titular do nível habilitacional. Os candidatos possuidores de habilitações literárias obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, deverão apresentar, em simultâneo, documento comprovativo das suas habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável. 7.4 — Os candidatos devem reunir os requisitos referidos até à data limite de apresentação das respetivas candidaturas. 8 — Âmbito de recrutamento: Nos termos da deliberação do Conselho de Administração destes S.M.A.S tomada em reunião de 16 de agosto de 2021 e considerando: - O princípio da boa administração, consagrado no artigo 5.º do Código do Procedimento Administrativo, designadamente em obediência a critérios de eficiência, economicidade e celeridade da sua gestão, princípios pelos quais os S.M.A.S. se pautam; - Que os processos inerentes a um procedimento concursal acarretam custos elevados; - Em caso de inexistência de trabalhadores na Administração Pública com o perfil adequado aos postos de trabalho a que se referem os procedimentos, os S.M.A.S. teriam de proceder à abertura de novos procedimentos, com os custos e demora inerentes a todo o processo; 8.1 — Nos termos do disposto no artigo 30.º do anexo à L.G.T.F.P., o recrutamento é restrito a trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado, podendo ainda ser recrutado pessoal com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, de harmonia com o n.º 4 do suprarreferido preceito legal. 8.2 — Nos termos da alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria, 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 Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento. 8.3 Podem ainda candidatar-se ao procedimento em causa, nos termos das alíneas a) a c) do n.º 1 do artigo 35.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: -Trabalhadores integrados na mesma carreira, a cumprir ou a executar diferente atribuição, competência ou atividade, do órgão ou serviço em causa; -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 requalificação; - Trabalhadores integrados em outras carreiras, desde que detenham os requisitos para ingresso na carreira/categoria. 9 — Prazo, forma e local de apresentação da candidatura: 9.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar do 1º dia útil da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 18º da Portaria. 9.2 — Formalização das candidaturas: Devido ao facto destes SMAS não possuírem plataforma eletrónica para o efeito, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 19º da Portaria, as candidaturas deverão ser apresentadas em suporte de papel, mediante o preenchimento do formulário disponível na página eletrónica da Entidade – (www.aguasdeviseu.pt) podendo ser entregue pessoalmente no Serviço de Gestão de Pessoal dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, no horário compreendido entre as 9:00h e as 12:30h e entre as 14:00h e as 16:30h, ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal destes Serviços, ou seja, Rua Conselheiro Afonso de Melo, 3510-024 Viseu, no prazo de 10 dias úteis contados do 1º dia útil da publicação integral do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), findo o qual não serão as mesmas consideradas. 9.3 — A apresentação da candidatura, deverá, sob pena de exclusão, nos termos e para os efeitos do n.º 8 do artigo 20º da Portaria, ser acompanhada dos seguintes documentos: a) Curriculum vitae, datado e assinado pelo candidato, onde conste inequivocamente a experiência profissional anterior relevante para o exercício das funções a que se candidata; b) Fotocópia do certificado de habilitações literárias exigidas para o posto de trabalho; c) Fotocópia dos comprovativos das ações de formação declaradas no curriculum; d) Documento(s) comprovativo(s) do exercício de funções inerentes à área de atividade posta a concurso, emitido(s) pelo serviço respetivo; e) Caso se aplique, declaração atualizada emitida pelo serviço público a que se encontra vinculado, em que conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira/categoria em que se encontra inserido, posição remuneratória que detém à presente data, atividade que executa e órgão ou serviço onde exerce funções, as menções de desempenho obtidas nos últimos três anos e descrição do posto de trabalho que atualmente ocupa; f) No caso de candidatos com deficiência, devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar fotocópia de atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência igual ou superior a 60 %; g) Identificação dos dados do bilhete de identidade / cartão de cidadão (atualizados), ou cópia

do documento (se preferir) e número de identificação fiscal, ou preenchimento do campo para o efeito, no formulário tipo de candidatura. 9.4 — 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. 9.5 — A não apresentação da declaração referida na alínea e) do ponto 9.3, ou a falta de indicação da natureza do vínculo e a sua determinabilidade, implicam a não consideração da situação jurídico funcional do candidato. 9.6 — Aos candidatos que exerçam funções nos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu é dispensada a apresentação dos documentos indicados nas alíneas b) a f) do ponto 9.3, 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. 9.7 — As falsas declarações serão puníveis nos termos da lei. 9.8 — Assiste ao Júri, a faculdade de exigir a qualquer candidato, a apresentação de documentos comprovativos das declarações que efetuou sob compromisso de honra e das informações que considere relevantes para o procedimento. 10 — Métodos de seleção: Nos termos do disposto no artigo 7º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados em momentos diferentes, de forma faseada, tendo em consideração a imprevisibilidade do número de candidatos ao presente procedimento e as condições técnicas e físicas existentes para cabal aplicação dos mesmos. 10.1. — Os métodos de seleção obrigatórios, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, serão aplicados aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, de harmonia com o n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação. 10.2. — Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica. 10.3 — Em ambos os casos será utilizado o método complementar, entrevista profissional de seleção. 10.4. — Métodos de seleção e critérios a aplicar, valorados nos termos previstos no artigo 9.º da Portaria: 10.4.1. — Primeiro método de seleção obrigatório: Prova de Conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função e será classificada numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas. A Prova de Conhecimentos (PC), será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, efetuada em suporte papel, terá a duração de 90 minutos, valorada numa escala de 0 a 20 valores, com possibilidade de consulta aos diplomas legais, desde que estes não sejam anotados, de caráter eliminatório para os candidatos que obtiverem classificação inferior a 9,5 valores. Versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas: Legislação: - Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; - Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, que estabelece o regime jurídico das autarquias locais, aprova o estatuto das entidades intermunicipais, estabelece o regime jurídico da transferência de competências do Estado para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais e aprova o regime jurídico do associativismo autárquico; - Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; - Regulamento Geral de Edificações Urbanas, Decreto-Lei n.º 38/382, de 7 de agosto de 1951, alterado pelos Decretos – Leis n.ºs 38 888, de 29 de agosto de 1952; 44258, de 31 de março de 1962; 45 027, de 13 maio de 1963; 650/75, de 18 de novembro; 43/82, de 8 de fevereiro; 463/85, de 4 de novembro; 172-H/86, de 30 de junho; 64/90, de 21 de fevereiro; 61/93, de 3 de março; 409/98, de 23 de dezembro; 410/98, de 23 de dezembro; 414/98, de 31 de dezembro; 177/2001, de 4 de junho; 290/2007, de 17 de agosto; 50/2008, de 19 de março e 220/2008, de 12 de novembro; - Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação – Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro; - Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 fevereiro, na sua atual redação; - Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, (regulamenta a tramitação do procedimento concursal), alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. - Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Pessoas Coletivas de Direito Público, aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, e alterado pela lei n.º 31/2008, de 17 de julho, na sua atual redação; - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovado pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, com as alterações das Leis n.ºs. 82-D/2014, de 31 de dezembro, 69/2015, de 12 de julho, 132/2015, de 4 de setembro e 7-A/2016, de 30 de março, lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, Lei n. 114/2017, de 29 de dezembro, lei n.º.

51/2018, de 16 de agosto, Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro e com as Declarações de Retificação n.º 46-B/2013, de 1 de novembro, 10/2016, de 25 de maio, e 35-A/2018, de 12 de outubro; - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública — SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; - Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; - Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, que estabelece as normas de execução do Orçamento de Estado para 2021; - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto; - Código do Procedimento e de Processo Tributário – Decreto-Lei n.º 433/99, de 26 de outubro, na sua atual redação; - Lei-Quadro da Transferência de Competência para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, na sua atual redação; - Regime Jurídico da Tutela Administrativa, aprovado pela Lei n.º 27/96, de 1 de agosto, alterado pelo Decreto-Lei n.º 214-G/2015, de 2 de outubro, na sua atual redação; - Regime jurídico da atividade empresarial local e das participações locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua atual redação; - Regime Geral do Ilícito de Mera Ordenação Social, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua atual redação; - Estatutos da ERSAR, aprovados pela Lei n.º 10/2014, de 06 de março; - Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento de Água, Saneamento e Resíduos Urbanos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, com todas as alterações subsequentes; - Código das Expropriações aprovada pela Lei n.º 168/99, de 18 de setembro, na sua atual redação; - Regime de acesso à Informação Administrativa – Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação; - Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; - Lei n.º 58/2019, de 08 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados; - Regulamento do Serviço de Abastecimento Público de Água do Município de Viseu, publicado no Diário da República, II Série, n.º 223, de 20 de novembro de 2019, Regulamento n.º 898/2019; - Regulamento Serviço de Saneamento de Águas Residuais do Município de Viseu, publicado no Diário da República, II Série, n.º 229, de 28 de novembro de 2019, Regulamento n.º 921/2019; - Regulamento da Estrutura Nuclear dos SMAS Viseu, publicado no Diário da República, II Série, Despacho n.º 9590, de 02 de outubro de 2020. NOTA: Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data da realização da prova de conhecimentos.

10.4.2. — Segundo método de seleção obrigatório: Avaliação Psicológica (AP), destinada a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. A Avaliação Psicológica (AP) 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.

10.4.3. — Método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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, sendo 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.

Aspetos a avaliar (Referências A): A — Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção do discurso. B — Formação profissional e complementar. C — Motivação profissional, qualidade da experiência profissional, projeto de carreira, cursos profissionais e grau de responsabilidade assumido até à atualidade. D — Conhecimentos profissionais e sentido crítico, sobre a área de atividade a prover. E — Interesses dominantes, disponibilidade, dinamismo, relacionamento interpessoal e sociabilidade. Aspetos a avaliar (Referência B, C, D, E, F, G, H e I): A — Nível de Conhecimentos Profissionais Demonstrados; B — Capacidade de Relacionamento Interpessoal; C — Motivações e Interesse; D — Sentido Crítico.

10.4.4. — Valoração dos métodos de seleção - cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o

candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = PC \text{ ou } PCOP (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$ OF — Ordenação Final PC — Prova de Conhecimentos PCOP — Prova de Conhecimentos Oral Prática AP — Avaliação Psicológica EPS — Entrevista Profissional de Seleção 10.5. — Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, ou tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção. Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, bem como a falta de comparência do candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuado numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: $OF = AC (35\%) + EAC (35\%) + EPS (30\%)$ OF — Ordenação Final AC — Avaliação Curricular EAC — Entrevista Avaliação de Competência EPS — Entrevista Profissional de Seleção 10.5.1. — Primeiro método de seleção obrigatório: Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 35% na valoração final, 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 e é expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples dos seguintes elementos: Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Formação Profissional (FP) — considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função. Experiência Profissional (EP) — considerando -se apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas. Avaliação de Desempenho (AD) — em que se pondera a média da avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia. 10.5.1.1. — Critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação: Habilitações Académicas (HA) — onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores; De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores. 10.5.1.2. — Formação Profissional (FP) - Serão ponderadas as ações de formação, cursos ou seminários diretamente relacionados com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovado no processo de candidatura. Os cursos, ações de formação ou seminários são classificados nos três tipos seguintes, dependentes do número de horas (NH) da formação: • CD (curta duração) $7 > NH = 30$ • MD (média duração) $31 = NH = 60$ • LD (longa duração) $61 > NH$ A classificação é obtida com base no número equivalente de cursos (nEQC), calculado a partir do número de cursos de curta duração (nCD), de média duração (nMD) e de longa duração (nLD), com a fórmula seguinte, cujo resultado deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo (inteiro superior no caso de meias unidades exatas): $nEQC = 1nCD + 2nMD + 3nLD$ Para obter a classificação (FP) neste item, utiliza-se então a fórmula seguinte: $Classificação (FP) = \min [20; (nEQC + 10)]$ Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentados adequadas às funções a exercer, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado. 10.5.1.3. — Experiência Profissional (EP) - A valoração da Experiência Profissional (EP), incidirá na valorização do desempenho efetivo de funções na

área para a qual é aberto o presente procedimento, de acordo com a aplicação do seguinte critério: • Experiência < 1 ano — 10 valores; • 1 ano = Experiência < 2 anos — 12 valores; • 2 anos = Experiência < 3 anos — 14 valores; • 3 anos = Experiência < 4 anos — 16 valores; • 4 anos = Experiência < 5 anos — 18 valores; • Experiência = 5 anos — 20 valores. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada. 10.5.1.4. — Avaliação do Desempenho (AD) nos termos da lei, devidamente comprovada, 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 à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: 4,5 a 5 — Excelente/4 a 5 — Menção de Excelente — 20 valores; 4 a 4,4 — Muito Bom/4 a 5 — Desempenho Relevante — 15 valores; 3 a 3,9 Bom/2 a 3,999 Desempenho Adequado — 12 valores; 1 a 1,9 — Insuficiente ou 2 a 2,9 — Necessita de Desenvolvimento/1 a 1,999 — Desempenho Inadequado — 8 valores. Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 10 valores. 10.5.1.5. — Classificação da Avaliação Curricular (AC) A classificação da avaliação curricular é obtida pela seguinte fórmula: $AC = HA + FP + EP + AD$ em que: HA é a classificação no fator Habilitações Académicas; FP é a classificação no fator Formação Profissional; EP é a classificação no fator Experiência Profissional; AD é a classificação no fator Avaliação de Desempenho. 10.5.2. — Segundo método de seleção obrigatório: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 35%, que visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências será 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. 10.5.3. — Método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS), realizada e valorada em conformidade com o disposto no ponto 9.4.3. 10.5.4. — Os candidatos referidos no ponto 10.5. podem afastar, por escrito no formulário de candidatura, a utilização destes métodos de seleção, optando pelos métodos obrigatórios constantes no ponto 9.1 do presente aviso (de acordo com o n.º 3 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho). 11 — A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada, das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção. 12 — A composição do Júri, constituído nos termos do artigo 13.º da Portaria, é a seguinte: Presidente — Eng.º Carlos Ildefonso Ferrão Tomás, Diretor Delegado dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu; 1.º Vogal efetivo — Dra. Maria Helena Nunes Correia, Chefe de Divisão Administrativa e Finança dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos; 2.º Vogal efetivo — Dra. Ana Cristina da Conceição Correia Nunes de Andrade — Chefe da Unidade Administrativa dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu; 1.º Vogal suplente — Dra. Anabela Maria Roncon Ribeiro Santos Pais Nunes, Técnica Superior de Direito da Câmara Municipal de Viseu; 2.º Vogal suplente — Dra. Ana Miguel Gonçalves Carvalho, Técnica Superior de Direito da Câmara Municipal de Viseu. 12.1 O Júri pode socorrer-se de outros elementos/Entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que, dada a sua especificidade, assim o exijam. 12.2 Atas do Júri — Das atas do Júri constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, sendo as mesmas facultadas aos candidatos, sempre que solicitadas. 13 — Notificação dos candidatos admitidos e excluídos: 13.1 — Os candidatos excluídos serão notificados nos termos dos artigos 10.º e 22.º da Portaria, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 13.2 — Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia, hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 4 do artigo 25.º, e por uma das formas previstas no artigo 10.º ambos da Portaria, para realização da audiência de interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo. 13.3 — A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu e disponibilizada na sua página eletrónica (www.aguasdevis.eu). 14 — A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção, de acordo com o artigo 26.º da

Portaria. A publicitação das listas unitárias de ordenação final dos candidatos, após homologação, será efetuada na 2.ª série do Diário da República, afixada nos locais habituais e disponibilizada na página eletrónica destes Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu (www.aguasdeviseu.pt). 15 — Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 27.º da Portaria. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: candidato com avaliação superior no primeiro método de seleção; candidato com avaliação superior no segundo método de seleção; candidato com avaliação superior no terceiro método de seleção; candidato com habilitação literária superior. 16 — Constituição de reserva de recrutamento: Os procedimentos concursais são válidos para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos previstos nos n.º 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria. 17 — Nos termos do disposto nos n.º 2 e 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos procedimentos concursais em que o número de lugares a preencher seja inferior a 10 e igual ou superior a 3, é garantida a reserva de um lugar para candidatos com deficiência. Os candidatos com deficiência que apresentem um grau de incapacidade igual ou superior a 60 % têm preferência legal em caso de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal, devendo declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção. 18 — Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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. 19 — Os Serviços Municipalizados de Viseu irão tratar os Dados Pessoais dos candidatos, em conformidade com o Regulamento de Proteção de Dados (EU) 2016/679, e na medida do adequado, pertinente e limitado ao que for necessário no âmbito do presente procedimento concursal. 20 — Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor. Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Viseu, 23 de setembro de 2021 Pel' O Presidente do Conselho de Administração, (João Paulo Lopes Gouveia) Vogal do Conselho de Administração

Observações

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina 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: