

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA — SMAS DE MAFRA

### Aviso n.º 10841/2023

*Sumário:* Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento para a carreira/categoria de assistente técnico (área de fiscalização).

#### **Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, com vista à constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, de trabalhadores da carreira/categoria de assistente técnico (área de fiscalização).**

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro de 2022, torna-se público que por deliberação de 5 de dezembro de 2022, do Conselho de Administração, se encontra aberto procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para a carreira e categoria de Assistente Técnico, com vista à constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nos termos do n.º 4 do artigo 6.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, destinado a candidatos que preencham os requisitos do n.º 1 do artigo 17.º da já referida lei.

1 — Conteúdo funcional: Conforme descrito no mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, nomeadamente as funções descritas no conteúdo funcional correspondente à categoria de Assistente Técnico, área de fiscalização, compreendendo o seguinte: assegurar a fiscalização e controlo da execução das obras adjudicadas em regime de empreitada de obras públicas e providenciar pelo seu bom andamento, tendo em vista o cumprimento dos projetos aprovados, assegurando ainda a coordenação das obras, em matéria de segurança e saúde, nos termos da legislação em vigor, elaborar os autos de medição dos trabalhos executados no âmbito das empreitadas pertencentes aos Planos Plurianuais de Investimento e controlar a respetiva faturação, assegurar a receção provisória e definitiva das obras adjudicadas e as respetivas contas de empreitada, elaborar orçamentos a particulares, na sequência de pedidos de ligação às redes geridas pelos SMAS de Mafra, assegurar a fiscalização e controlo de obras executadas por particulares, nomeadamente trabalhos prévios à execução de ramais domiciliários, ampliações ou renovações das redes de abastecimento de água ou drenagem de águas residuais, garantir a realização das vistorias das ligações prediais às redes geridas pelos SMAS de Mafra, na sequência de pedidos de licenciamento de obras particulares.

2 — Habilitações literárias exigidas: 12.º ano de escolaridade ou equivalente.

3 — Prazo de validade: A reserva de recrutamento resultante deste procedimento concursal é válida pelo prazo máximo de 18 meses, contado a partir da data da homologação da lista de ordenação final dos candidatos aprovados, nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 35.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

4 — Não podem ser admitidos ao presente procedimento concursal, os 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.

5 — Legislação aplicável: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

6 — Local de trabalho: Área do Município de Mafra.

7 — Requisitos de admissão: Os requisitos gerais de admissão são os definidos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, a saber:

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.

7.1 — Outros requisitos: Carta de condução de veículos ligeiros. Requisito preferencial: formação na área de fiscalização ou condução de obra.

8 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de dezembro, na sua redação atual, declara-se que consultada a Área Metropolitana de Lisboa (AML), enquanto entidade gestora da requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), a AML informou ainda não se encontrar constituída a EGRA para os seus municípios, e que os SMAS de Mafra não assumem a posição de EGRA, por não existirem trabalhadores em situação de valorização profissional.

9 — Âmbito do recrutamento: Para efeitos do disposto na alínea g) do n.º 3 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o Recrutamento far-se-á de entre candidatos com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4, do artigo 30.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

10 — Prazo e forma de apresentação das candidaturas:

10.1 — Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 12.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

10.2 — Forma: As candidaturas deverão ser formalizadas mediante o preenchimento obrigatório de todos os elementos constantes do formulário-tipo, disponível nos Recursos Humanos e na página eletrónica ([www.smas-mafra.pt](http://www.smas-mafra.pt)) e remetidas por correio eletrónico para o endereço ([recursos-humanos@smas-mafra.pt](mailto:recursos-humanos@smas-mafra.pt)).

10.3 — A apresentação de candidatura deverá ser acompanhada, sob pena de exclusão, de fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias, *Curriculum Vitae* e declaração emitida pelo Serviço a que o candidato pertence, devidamente atualizada, da qual conste a identificação da relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, 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.

A apresentação dos documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão indicados no ponto 7 do presente aviso (documento de identificação, certificado de registo criminal, robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções e comprovativo do cumprimento das leis de vacinação obrigatória) é dispensada até ao momento da constituição da relação jurídica de emprego público, desde que os candidatos expressamente declarem no formulário de candidatura, sob compromisso de honra, que reúnem os requisitos de admissão previstos no artigo 17.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

10.4 — Os candidatos a quem, nos termos do ponto 12.2 do presente aviso, seja aplicável o método de seleção da Avaliação Curricular (AC) devem proceder à apresentação de *Curriculum Vitae* detalhado, do qual deve constar: identificação pessoal, habilitações literárias, formação profissional e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da atividade), bem como dos documentos comprovativos da formação, da experiência profissional e da avaliação de desempenho obtida no período relevante para a sua ponderação.

10.5 — Nos termos 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. Os candidatos com deficiência devem declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção nos termos do diploma supramencionado.

10.6 — A indicação de outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal só será considerada se for comprovada por fotocópia dos documentos que as comprovem.

10.7 — A não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando devam ser os candidatos a apresentar os mesmos, determina a exclusão do candidato do procedimento, quando a falta desses elementos impossibilite a sua admissão ou a avaliação.

10.8 — As falsas declarações prestadas pelos candidatos são punidas nos termos da lei.

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

11 — Nos termos do n.º 5 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, as atas do Júri, onde 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, são publicitadas no sítio da Internet da entidade — [www.smas-mafra.pt](http://www.smas-mafra.pt).

12 — Métodos de seleção:

12.1 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Avaliação de Competências (EAC).

12.1.1 — Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e assume a forma escrita e natureza teórica, com a duração de duas horas. É avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Temas e Legislação aplicável, cuja consulta no decurso da prova é permitida, desde que efetuada em suporte de papel, e se trate de versão não anotada e não comentada:

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 redação atual;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;

Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual;

Acordo coletivo de trabalho 99/2019, publicado no *Diário da República*, n.º 183, de 24 de setembro, 2.ª série;

Regulamento da Estrutura Nuclear e Orgânica dos Serviços Municipalizados de Mafra — SMAS de Mafra, publicado pelo Aviso n.º 1180/2022, no *Diário da República*, n.º 12, 2.ª série, de 18 de janeiro de 2022 com as alterações publicadas no Aviso n.º 3309/2023 do *Diário da República* n.º 33, 2.ª série, de 15 de fevereiro;

Regulamento n.º 594/2018 — Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos — RRCAR, publicado no *Diário da República* n.º 170/2018, 2.ª série, de 4 de setembro de 2018, com as alterações introduzidas pelo Regulamento n.º 781/2020, publicado no *Diário da República* n.º 181, 2.ª série de 16 de setembro do 2020;

Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais aprovado pelo Decreto Regulamentar n.º 23/95, de 23 de agosto, mantido em vigor pelo Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua redação atual;

Regulamento de obras e trabalhos na via pública relativo à construção, instalação, uso e conservação de infraestruturas no Município de Mafra (Aprovado pela Assembleia Municipal a 27 de junho de 2007, em vigor desde 23 de julho de 2007).

Não será permitido o uso de equipamentos informáticos (computador, telemóvel, *tablet* ou outros).

12.1.2 — 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. É valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

12.1.3 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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. 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. Terá a duração máxima de trinta minutos.

12.1.4 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (PC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EAC \times 0.30)$$

12.2 — Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 36.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar são, exceto quando afastados por escrito, a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

12.2.1 — Avaliação Curricular (AC) — visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica (HA), percurso profissional, relevância da experiência adquirida (EP) e da formação realizada (FP), tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida (AD), tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será apurada através da fórmula:

$$AC = (HA + FP + EP + AD)/4$$

12.2.2 — Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) — visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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. 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. Terá a duração máxima de trinta minutos.

12.2.3 — A ordenação final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

13 — Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem constante na publicação, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou a(s) fase(s) seguinte(s).

14 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Prevalecendo o empate após a aplicação destes critérios, serão aplicados como critérios preferenciais subsequentes: o maior nível habilitacional; a maior classificação obtida no nível habilitacional.



15 — Composição do júri:

Presidente: Diretora Delegada, Susana Cristina Henriques dos Reis Moreno;

Vogais efetivos: Coordenadora da Secção de Fiscalização Ana Rita Caetano Madaleno, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e a Chefe da Divisão Administrativa e Financeira Carla Maria da Silva Filipe;

Vogais suplentes: Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos e Secretaria-Geral Julieta Maria Fernandes Pereira de Melo Matias e o Engenheiro Civil da Secção de Fiscalização Francisco Miguel Ferreira Pinto Nogueira Seco.

16 — A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas nos termos do artigo 6.º e n.º 4 do artigo 16.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Os resultados obtidos em cada método de seleção e a lista unitária de ordenação final serão afixados em local visível e público das instalações dos Serviços Municipalizados de Mafra e disponibilizados na respetiva página eletrónica.

17 — Posicionamento remuneratório — O posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do artigo 38.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, sendo a posição remuneratória de referência a 1.ª posição da Categoria de Assistente Técnico, nível 7 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 869,84€ (oitocentos e sessenta e nove euros e oitenta e quatro cêntimos).

18 — Em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

19 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação e na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Mafra a partir da presente publicação.

19 de abril de 2023. — O Presidente do Conselho de Administração, *Hélder António Guerra de Sousa Silva*.

316458531