

SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA — SMAS DE MAFRA**Aviso n.º 17514/2022**

Sumário: Abertura de procedimento concursal para reserva de recrutamento de assistente operacional — manutenção da rede de abastecimento público de água e/ou da rede de saneamento de águas residuais.

Procedimento concursal 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 Operacional — desempenho de funções nas subunidades orgânicas adstritas à Divisão Técnica e/ou à Divisão de Gestão de Clientes — manutenção da rede de abastecimento público de água e/ou da rede de saneamento de águas residuais.

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, torna-se público que por deliberação de 12 de agosto do ano em curso, do Conselho de Administração, se encontra aberto procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento para a carreira e categoria de Assistente Operacional com vista à constituição de relações jurídicas 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 Operacional compreendendo o seguinte: executar tarefas de cariz operacional nas subunidades orgânicas adstritas à Divisão Técnica e/ou à Divisão de Gestão de Clientes (manutenção da rede de abastecimento público de água e/ou da rede de saneamento de águas residuais) designadamente: executar redes de distribuição, ramais e canalizações destinados ao transporte de água; aplicar, retirar e efetuar a manutenção de contadores e acessórios; executar redes, ramais e canalizações destinados ao saneamento de esgotos e de águas residuais; aplicar, retirar e efetuar a manutenção de acessórios; operar estações de tratamento e estações elevatórias; realizar esvaziamento de fossas e desobstrução de tubagens.

2 — Habilitações literárias exigidas: Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato, sem possibilidade de substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional:

- 4 anos de escolaridade para os candidatos nascidos até 31-12-1966;
- 6 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01-01-1967 e 31-12-1980;
- 9 anos de escolaridade para os candidatos nascidos entre 01-01-1981 e 31-12-1994;
- 12 anos de escolaridade para os candidatos nascidos a partir de 01-01-1995.

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 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

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 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

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.

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 f) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, 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: 15 dias úteis a contar da data da publicação do presente aviso no *Diário da República*, nos termos do artigo 18.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

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) e remetidas por correio eletrónico para o endereço (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*, 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 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, 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.

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 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os métodos de seleção a utilizar são a Prova Prática de Conhecimentos (PPC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12.1.1 — Prova Prática de Conhecimentos (PPC) — assume a forma prática, com a duração de meia hora e visa avaliar os conhecimentos inerentes ao conteúdo funcional do posto de trabalho. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

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 Profissional de Seleção (EPS) — 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.

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:

$$OF = (PPC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$$

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 5.º e 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, 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), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

12.2.1 — Avaliação Curricular (AC) — É 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) — 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.

12.2.3 — Entrevista Profissional de Seleção (EPS) — 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.

12.2.4 — 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:

$$OF = (AC \times 0.35) + (EAC \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$$

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 fase(s) seguinte(s).

14 — Em caso de igualdade de valoração, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.

15 — Composição do júri:

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

Vogais efetivos: Chefe da Divisão Técnica Pedro Miguel Roupeta dos Santos Pereira, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos e a Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos e Secretaria Geral Julieta Maria Fernandes Pereira de Melo Matias;

Vogais suplentes: Coordenador da Secção de Exploração, Fernando Rosa Barata e o Encarregado do Serviço de Obras João Pedro da Silva Armés.

16 — A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 10.º e 22.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual. 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 4.ª posição da Categoria de Assistente Operacional, nível 4 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 705,00 € (setecentos e cinco euros).

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 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt) no 1.º dia útil seguinte à presente publicação, por extrato na página eletrónica dos Serviços Municipalizados de Mafra a partir da presente publicação e num jornal de expansão nacional.

26 de agosto de 2022. — O Presidente do Conselho de Administração, *Hélder António Guerra de Sousa Silva*.

315646263