

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

Aviso n.º 17483/2023

Sumário: Procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira/categoria de técnico superior [área de engenharia civil, engenharia do ambiente (sanitária) e engenharia eletromecânica].

Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que por deliberação de dezassete de novembro de 2022 do Conselho de Administração, se encontra aberto procedimento concursal, 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 atual redação, destinado a candidatos que preencham os requisitos do n.º 1 do artigo 17.º do anexo 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 Técnico Superior no domínio das competências da Divisão Técnica, Secção de Exploração, compreendendo o seguinte:

Assegurar a exploração e promover a manutenção e a conservação das instalações do sistema de abastecimento de água e do sistema de recolha de águas residuais domésticas, nomeadamente, instalações de bombagem, reservatórios, instalações de tratamento e fossas sépticas comuns, garantindo a continuidade do serviço e os padrões de qualidade;

Planear, executar e controlar todas as ações que tenham uma repercussão económica (obras prestadas a terceiros; gestão dos fornecimentos de água e eletricidade; gestão das redes; e gestão das ferramentas, equipamentos e instalações), com o objetivo da racionalização e melhoria contínua;

Colaborar em todos os assuntos respeitantes à construção, gestão e conservação do sistema de abastecimento de água e do sistema de recolha de águas residuais;

Programar, dirigir e acompanhar as obras por administração direta, garantindo a qualidade técnica e a segurança no local de trabalho;

Assegurar a recolha, registo e processamento de dados de exploração;

Promover o conhecimento técnico dos sistemas por todos os seus intervenientes e garantir a colaboração da secção na atualização do cadastro;

Colaborar no estudo de aplicação de novos materiais e equipamentos a utilizar;

Colaborar no lançamento e acompanhamento de empreitadas ou fornecimento de serviços externos para apoio direto da atividade da secção;

Assegurar a implementação de medidas que garantam a proteção individual e coletiva dos trabalhadores, bem como a melhoria das suas condições de trabalho;

Propor a realização de estudos e obras respeitantes aos sistemas gerais de abastecimento de água e de saneamento;

Controlar e fiscalizar a execução das obras desenvolvidas no âmbito de empreitadas da responsabilidade da secção, elaborando autos de medição e de receção, as revisões de preços e as contas correntes das empreitadas;

Fazer o levantamento de eventuais deficiências, propondo a execução de estudos e obras para a sua correção;

Promover o desenvolvimento da telegestão, contribuindo para melhorar a segurança da exploração, com recurso a adequadas tecnologias de informação;

Colaborar na definição e implementação de estratégias para controlo das perdas de água contribuindo para a proteção dos recursos hídricos;

Colaborar em todos os assuntos respeitantes à análise de propostas para aquisição de novos equipamentos, no âmbito da secção.

2 — Habilitações literárias exigidas, sem possibilidade de substituição por formação ou experiência profissional — licenciatura em Engenharia Civil (CNAEF 582), Engenharia do Ambiente (Sanitária) (CNAEF 851) ou Engenharia Eletromecânica (CNAEF 522).

3 — Prazo de validade — o procedimento concursal é válido para o preenchimento do posto de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 1 do artigo 27.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 atual redação, 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 atual redação, 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.

8 — Para efeitos do disposto nos artigos 16.º e 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de dezembro, na sua atual redação, 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 atual redação.

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) 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:

- a) *Curriculum Vitae* detalhado e assinado, do qual deve constar identificação pessoal, habilitações literárias, formação e experiência profissional (principais atividades desenvolvidas e em que períodos, fazendo referência ao mês e ano de início e fim da atividade);
- b) Fotocópia legível do Certificado de Habilitações Literárias, bem como dos documentos comprovativos da formação e da experiência profissional mencionadas no *Curriculum*;
- c) Os candidatos com vínculo de emprego público devem proceder à apresentação de declaração emitida e autenticada pelo serviço de origem do candidato, com data posterior à do presente aviso, da qual conste a categoria e carreira em que se encontra integrado, a modalidade de vín-



culo de emprego público de que é titular, a respetiva antiguidade, posição e nível remuneratórios, o conteúdo funcional do candidato e as atividades que se encontra a desenvolver, bem como a avaliação de desempenho obtida no último ciclo avaliativo (menções qualitativas e quantitativas) ou, sendo o caso, a indicação dos motivos de não avaliação nesse período.

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 — Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, no procedimento concursal em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, 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.

10.5 — 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.

10.6 — Os candidatos que exerçam funções ao serviço dos Serviços Municipalizados de Água e Saneamento de Mafra ficam dispensados de apresentar os documentos necessários à instrução da candidatura, desde que os mesmos se encontrem no respetivo processo individual, devendo, para tanto, declará-lo no requerimento.

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 publicitados 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 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 de 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 redação atual;

Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual;

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 introduzidas pelo Aviso n.º 3309/2023, publicado no do *Diário da República* n.º 33, 2.ª série, de 15 de fevereiro;

Código de Ética e Conduta do Município de Mafra, publicado pelo Aviso n.º 16072/2022, no *Diário da República* n.º 156, 2.ª série, de 12 de agosto de 2022;

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;

Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública — SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual;

Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual;

Regime Jurídico dos Serviços Municipais de Abastecimento Público de Água, de Saneamento de Águas Residuais e de Gestão de Resíduos Urbanos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua redação atual;

Regime Jurídico da qualificação profissional dos responsáveis por projetos e pela fiscalização e direção de obra, aprovado pela Lei n.º 31/2009, de 3 de julho, na sua redação atual;

Regime Geral aplicável à Prevenção, Produção e Gestão de Resíduos, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2008/98/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 178/2006, de 5 de setembro e alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 73/2011, de 17 de junho na, sua redação atual;

Regulamento n.º 594/2018 — Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos, publicado no *Diário da República* n.º 170/2018, 2.ª série, de 4 de setembro;

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.

Regulamentos Municipais:

Regulamento de Descargas de Águas Residuais Industriais do Município de Mafra (Aprovado pela Assembleia Municipal a 30 de setembro de 2010);

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);

Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização (RMEU) — Publicado no DR 2.ª série, de 4 de agosto de 2014, através do Aviso n.º 8983/2014. 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 das menções classificativas de Apto e Não Apto.

12.1.3 — Entrevista de avaliação de competências (EAC) — visa avaliar, numa relação interpessoal, 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, avaliada numa escala de 0 a 20 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:

$$OF = (PC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

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 na 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 na escala de 0 a 20 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:

$$OF = (AC \times 0,60) + (EAC \times 0,40)$$

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 ou o juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica, não lhe sendo aplicado o método ou a fase seguinte.

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.

15 — Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).

16 — 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 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 Chefe da Secção de Exploração Fernando Rosa Barata.



17 — A exclusão e notificação dos candidatos serão efetuadas por uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 6.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.

18 — Posicionamento remuneratório — tendo em conta o preceituado no artigo 38.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, o posicionamento dos trabalhadores recrutados terá lugar imediatamente após o termo do procedimento concursal, sendo a posição remuneratória de referência a 2.ª posição da Categoria de Técnico Superior, nível 16 da Tabela Remuneratória Única, a que corresponde o valor de 1.333,35€ (mil trezentos e trinta e três euros e trinta e cinco cêntimos).

19 — 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.

20 — Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 233/2019, de 9 de setembro, o presente aviso será publicitado na Bolsa de Emprego Público (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.

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

316780628