



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

Aviso n.º 3355/2024

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 contratação pública.

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 do Conselho de Administração de 24 de outubro de dois mil e vinte e três, 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, para o exercício de funções correspondentes à carreira/categoria geral de Técnico Superior na área de Contratação Pública, 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 o n.º 2 do artigo 88.º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, exercer com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaborar, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e executar outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, compreendendo o seguinte: desenvolver processos de aquisição de produtos, serviços e empreitadas de acordo com as normas em vigor, nomeadamente, assegurar a realização dos procedimentos de contratação pública e aprovisionamento, em consonância com os preceitos legais aplicáveis; proceder às aquisições necessárias para todos os serviços, após adequada instrução dos procedimentos contratuais, incluindo a abertura de concursos, sob proposta e apreciação técnica das demais unidades orgânicas, salvaguardando as articulações necessárias; elaborar peças dos procedimentos, informações e diversas notificações e comunicações no decorrer dos procedimentos de contratação pública; participar em júris de procedimentos de aquisição de bens e serviços; controlar as entregas em observação às condições acordadas; organizar ficheiros de fornecedores a fim de dispor de toda a informação atualizada sempre que seja necessário adquirir ou repor existências; assegurar o processo de avaliação de fornecedores.

2 — Habilitações literárias exigidas: Licenciatura em Direito (CNAEF 380) ou em Gestão e Administração Pública (345), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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.

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 vínculo 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 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 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;

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

Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, na sua redação atual — Estabelece o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos;

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

Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua redação atual — Lei dos compromissos e pagamentos em atraso das entidades públicas;

Portaria n.º 371/2017, de 14 de dezembro, na sua redação atual — Modelos de Anúncio Aplicáveis aos Procedimentos Pré-contratuais — CCP;

Portaria n.º 284/2019, de 2 de setembro, na sua redação atual — Alteração da Portaria n.º 57/2018, de 26 de fevereiro, que procede à regulação do funcionamento e gestão do portal dos contratos públicos, denominado «Portal BASE», previsto no Código dos Contratos Públicos (CCP) e à aprovação dos modelos de dados a transmitir ao Portal BASE, para efeitos do disposto no CCP;

Portaria n.º 372/2017, de 14 de dezembro — Regras e Termos de Apresentação dos Documentos de Habilitação do Adjudicatário no âmbito de procedimentos de formação de contratos públicos;

Lei n.º 96/2015, de 17 de agosto que regula a disponibilização e a utilização das plataformas eletrónicas de contratação pública;

Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual — Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas;

Decreto-Lei n.º 192/2015, de 11 de setembro, na sua redação atual — Aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas;

Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro, na sua redação atual — Altera o regime da administração financeira do Estado e do Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas.

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. Prevalecendo o empate após a aplicação destes critérios, serão aplicados como critérios preferenciais subseqüentes: 1.º - candidato com maior habilitação académica; 2.º candidato com classificação mais elevada obtida no nível habilitacional.

15 — Excepcionalmente, 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; Vogais efetivos: Chefe da Divisão Administrativa e Financeira, Carla Maria da Silva Filipe, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos, e a Técnica Superior da Secção de Contratação Pública Maria João Diogo Marques Novo Carrilho;

Vogais suplentes: Técnica Superior da Secção de Apoio Jurídico, Maria Beatriz Sanches Faxelha e a Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos e Secretaria-Geral Julieta Maria Fernandes Pereira de Melo Matias.

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 1.385,98€ (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e oito 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.

3 de janeiro de 2024. — O Presidente do Conselho de Administração, *Hélder António Guerra de Sousa Silva*.

317219364