

AVISO TS_EC/2024

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO - TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL)

Ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 30º, n.º 4 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; artigos 4º, n.º 1, e 9º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; do regime constante da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, torna-se público que, por Deliberação n.º 36/2024, de 14 de fevereiro, do Conselho de Administração, se encontra aberto pelo prazo de 10 (dez) dias úteis a contar da data da publicação na Bolsa de Emprego Público (BEP), o procedimento concursal para ocupação de 2 (dois) postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior previstos e não ocupados no Mapa de Pessoal dos Serviços Municipalizados de Setúbal (SMS), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para os Departamentos de Engenharia e de Exploração, de acordo com a seguinte referência:

Técnico Superior de Engenharia Civil: 2 postos de trabalho

1. Legislação aplicável: O presente procedimento rege-se, designadamente, pelas disposições constantes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na atual redação (doravante designada por LTFP), artigos 4º, n.º 1, e 9º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, e do regime constante da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

2. Caracterização dos postos de trabalho: No âmbito geral, as funções a exercer são as constantes do Anexo ao nº 2 do artigo 88º da LTFP, de acordo com o conteúdo funcional da categoria de Técnico Superior correspondente ao grau 3 de complexidade, e elaborar/dar parecer projetos de engenharia (área hidráulica urbana) para obras públicas ou particulares, incluindo desenho, medição e orçamentação; elaborar/apoio técnico na preparação das diversas peças de procedimento necessárias aos concursos para empreitadas de obras públicas de acordo com o CCP; controlo e fiscalização de empreitadas de obras públicas; desempenhar funções de coordenação de segurança em obras públicas; participação em vistorias e inspeções técnicas; emitir parecer, prestar informações e elaborar demais documentos técnicos que lhe sejam pedidos, ou exigidos por lei, no âmbito das áreas de atividade do Serviço; utilização de software específico de gestão de ordens de trabalho das equipas operacionais, verificação de reclamações relacionadas com as redes de abastecimento de água, saneamento e pluvial, efetuar outras tarefas necessárias a prestar apoio ao respetivo Departamento.

3. Local de trabalho: O local de prestação de trabalho é nos Serviços Municipalizados de Setúbal, com área territorial de atividade do Município de Setúbal.

4. Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o recrutamento e ocupação dos postos de trabalho referidos (dois postos) e para constituição de reserva interna de recrutamento, nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo 35º da Portaria n.º 233/2022, 9 de setembro.

5. Âmbito do recrutamento: Considerando os princípios da racionalização, eficiência e economia de custos que devem presidir à atividade municipal, o recrutamento é efetuado mediante concurso de natureza comum, aberto a candidatos com e sem vínculo de emprego público previamente estabelecido.

6. Requisitos de admissão:

6.1. Requisitos gerais: Poderão candidatar-se indivíduos que até ao termo do prazo fixado para a apresentação de candidaturas reúnam os seguintes requisitos definidos no artigo 17º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e que são os seguintes:

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou 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.

6.2. Requisitos de vínculo:

6.2.1. Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30º da LTFP, o recrutamento inicia-se de entre trabalhadores detentores de vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado.

6.2.2. No entanto, na impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, tendo em conta os princípios constitucionais de racionalização, de economia, de eficiência e de eficácia que devem presidir à atividade da administração pública, conforme Deliberação n.º 36/2024, de 14 de fevereiro, atento o disposto no n.º 4 do mesmo artigo e diploma, nos procedimentos concursais que venham a ser publicitados, o recrutamento efetua-se, sem prejuízo das preferências legais legalmente estabelecidas, pela seguinte ordem:

- a) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida;
- b) Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável;
- c) Candidatos aprovados sem relação jurídica de emprego público previamente constituída.

6.2.3. Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em situação de mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal dos Serviços Municipalizados de Setúbal idênticos aos postos de trabalho para cujas atividades e consequente ocupação se publica o presente procedimento.

7. Posicionamento remuneratório: Tendo em conta o preceituado no artigo 38º da LTFP, conjugado com a Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2024), o posicionamento dos trabalhadores recrutados numa das posições remuneratórias pode ser objeto de negociação com a entidade empregadora pública, sendo a posição remuneratória de referência a 1ª posição, nível 16, da categoria de Técnico Superior, que consiste no montante pecuniário de € 1.385,99 (mil trezentos e oitenta e cinco euros e noventa e nove cêntimos), sem prejuízo de se poder vir a oferecer posição diferente, nos termos e com observância dos limites legalmente definidos.

8. Forma e prazo para a apresentação das candidaturas:

8.1. Prazo: 10 dias úteis a contar da data da publicação do correspondente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP), nos termos do artigo 12º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

8.2. Formalização de candidaturas: As candidaturas deverão ser formalizadas através da plataforma eletrónica de recrutamento, disponível através do link: recrutamento.sms-setubal.pt, ou na área de recrutamento do sítio da internet dos Serviços Municipalizados de Setúbal, em sms-setubal.pt.

Na formalização da candidatura, é obrigatória a anexação de cópias dos documentos comprovativos das declarações prestadas:

- Documento comprovativo das habilitações literárias;
- Documentos comprovativos das ações de formação profissional frequentadas e ministradas, onde conste a data de realização e duração das mesmas, sob pena de estas não serem consideradas pelo Júri do concurso;
- Curriculum Vitae, no qual conste, além de outros elementos considerados necessários, a residência, o contacto telefónico, o endereço eletrónico e as habilitações literárias. Deverão constar, ainda, as funções que exerce e as exercidas anteriormente, com a indicação dos respetivos períodos de duração e atividades relevantes, assim como a formação profissional detida, em particular, a relacionada com o conteúdo funcional do posto de trabalho, com a indicação das entidades promotoras, as datas de realização e respetiva duração. Deve indicar a detenção de carta de condução e respetiva categoria.

8.3. Assiste ao Júri a faculdade de exigir, a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

8.4. As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

8.5. O preenchimento incorreto do endereço eletrónico (*e-mail*) ou da morada por parte do candidato, será da sua inteira responsabilidade, podendo impossibilitar estes serviços de proceder às notificações nos termos da tramitação processual do procedimento concursal.

9. Métodos de Seleção: Nos termos do n.º 1 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com as alíneas c) e e) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

Métodos obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos (PC),
- b) Avaliação Psicológica (AP),

Métodos complementares

- c) Avaliação Curricular (AC),
- d) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36º da LGTFP, serão-lhes aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

- a) Avaliação Curricular (AC), método obrigatório;
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), método obrigatório;

9.1. Prova de Conhecimentos (PC): Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica e de realização individual, com consulta de legislação em formato de papel, tem a duração de 90 minutos, e incide sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função, e será valorada na escala de 0 a 20 valores.

Conteúdos programáticos:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP)
- Código dos Contratos Públicos e portarias associadas
- Regulamento dos Serviços de Abastecimento de Água e Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Setúbal
- Regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos
- Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipalizados de Setúbal, indicado na bibliografia
- Legislação sobre a Gestão de resíduos de construção e demolição
- Legislação sobre Planos de Segurança e Saúde
- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – RJUE

Bibliografia e legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro - Código dos Contratos Públicos, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt) e portarias associadas
- Regulamento dos Serviços de Abastecimento de Água e Saneamento de Águas Residuais Urbanas do Município de Setúbal, publicado no Aviso n.º 434/2023, na 2ª série do Diário da República n.º 6, de 9 de janeiro de 2023
- Decreto-Lei n.º 194/2009, de 20 de agosto, que estabelece o regime jurídico dos serviços municipais de abastecimento público de água, de saneamento de águas residuais e de gestão de resíduos urbanos, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Decreto-Regulamentar n.º 23/1995, de 23 de agosto, que aprova o Regulamento Geral dos Sistemas Públicos e Prediais de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipalizados de Setúbal, (consultar site dos SMS)
- Decreto-Lei n.º 46/2008, de 12 de março, que aprova o regime da gestão de resíduos de construção e demolição, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, que procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho, mantendo as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)
- Decreto-Lei n.º 555/1999, de 16 de dezembro, que estabelece o regime jurídico da urbanização e edificação – RJUE, na sua atual redação (a consultar em: www.dre.pt)

9.2 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 e é avaliada através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*.

9.3. Avaliação Curricular (AC): Visa avaliar e analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica e, ou, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: habilitação académica ou curso equiparado, formação profissional, experiência profissional ($AC=HA+FP+EP/3$).

Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho, será ainda ponderada a avaliação de desempenho ($AC=HA+FP+EP+AD/4$).

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação das fórmulas indicadas e os seguintes critérios:

HA – Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Licenciatura	14 valores
Curso Pós-Graduação	15 valores
2 Cursos Pós-Graduação	16 valores
Mestrado	18 valores
Doutoramento	20 valores

FP – Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional detidas pelos trabalhadores relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, realizadas na área específica do posto de trabalho:

Até 10 horas de formação	10 valores
11 a 20 horas de formação	12 valores
21 a 30 horas de formação	14 valores
31 a 40 horas de formação	16 valores
41 a 50 horas de formação	18 valores
+ de 50 horas de formação	20 valores

Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á o seguinte:

Um dia = 6 horas
Uma semana = 30 horas
Um mês = 120 horas

EP – Experiência Profissional: pondera tempo de experiência profissional correspondente ao desenvolvimento e funções inerentes à profissão e/ou atividade integrada na categoria a contratar, bem como outras capacitações que se considerem adequadas, com avaliação da natureza e duração, a pontuação acumulável até 20 valores, considera-se:

Sem experiência.....	10 valores
Até 2 anos.....	12 valores
De 2 a 3 anos	14 valores
De 4 a 5 anos	16 valores
De 6 a 10 anos	18 valores
Superior a 10 anos	20 valores

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à profissão e/ou atividade integrada na categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

AD – Avaliação de Desempenho: em que se pondera a avaliação quantitativa obtida relativa ao último período, não superior a 4 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Desempenho Excelente: correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
Desempenho Relevante: correspondendo a uma avaliação entre 4 e 5
Desempenho Adequado: correspondendo a uma avaliação entre 2 e 3,999
Desempenho Inadequado: correspondendo a uma avaliação entre 1 e 1,999

A classificação deste fator será a que resultar do produto da classificação quantitativa pelo fator 4. No caso de candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 4 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula, por cada ano, será de 11 valores.

9.4 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método consiste na aplicação de um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir se discriminam:

- a) Orientação para os resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas
- b) Planeamento e Organização - Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades
- c) Conhecimentos Especializados e Experiência - Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções
- d) Otimização de recursos - Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento
- e) Responsabilidade e Compromisso com o Serviço - Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente

Este método de seleção tem em vista uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato e será realizado por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação para o efeito, e é avaliado 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. Ponderação para a valoração dos métodos de seleção: Nos termos do disposto do n.º 4 do artigo 17º, do n.º 3 do artigo 18º e dos n.ºs 1 e 2 do artigo 23º, todos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com a provação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando a valoração até às centésimas.

Para os candidatos enquadrados no n.º 1 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho:

- $OF = (PC \times 40\%) + \text{Menção classificativa de Apto na AP} + (AC \times 30\%) + (EAC \times 30\%) / 3$

Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada pela Lei 35/2014, de 20 de junho:

- $OF = (AC \times 40\%) + (EAC \times 60\%) / 2$

Em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

11. Utilização faseada dos métodos de seleção:

11.1. Estando em causa razões de celeridade, impõe-se a necessidade urgente de recrutamento, razão pela qual quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção obrigatórios, declaro o presente procedimento urgente pelo que decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção nos termos e ao abrigo do disposto no artigo 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nos seguintes termos:

- a) Aplicação do primeiro método de seleção obrigatório a todos os candidatos admitidos;
- b) Aplicação do segundo método de seleção obrigatório e do método seguinte apenas a uma parte dos candidatos aprovados no método de seleção anterior, sendo os mesmos convocados por tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, em função dos universos com a prioridade legal face à situação jurídico-funcional, até satisfação das necessidades tal como o previsto no artigo 19º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

11.2. Os métodos de seleção são aplicados pela ordem indicada sendo excluídos os candidatos que obtenham em cada um dos métodos uma valoração inferior a 9,5 valores ou um juízo de Não Apto e, bem assim, aqueles que não comparecerem a qualquer método de seleção para o qual tenham sido convocados, bem como aqueles que tenham sido dispensados da aplicação dos métodos de seleção na situação de utilização faseada dos mesmos.

11.3. Os critérios de apreciação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam de ata da reunião do Júri do concurso, sendo a mesma facultada aos candidatos sempre que solicitada.

11.4. Em caso de igualdade de classificação, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e, em caso de subsistir a igualdade, a melhor avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências.

11.5. Nos termos do n.º 5 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, os candidatos têm acesso às 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, desde que as solicitem.

11.6. A lista unitária de ordenação final dos candidatos será afixada nas instalações dos Serviços Municipalizados de Setúbal e disponibilizada na sua página eletrónica.

12. Constituição do Júri:

Técnico Superior de Engenharia Civil (2 postos de trabalho):

Presidente:

Paulo Jorge Piteira Leão, Diretor Delegado dos Serviços Municipalizados de Setúbal

Vogais efetivos:

Maria Manuela Canastreiro Dias Alves, Diretora do Departamento de Recursos Humanos, que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos

João Ezequiel Andrade Rocha, Diretor do Departamento de Engenharia

Vogais Suplentes:

Ana Alexandra Rupio Marques, Diretor do Departamento de Exploração

Mónica Alexandra da Silva Ferrão, Técnica Superior do Departamento de Recursos Humanos

13. Quota de emprego: De acordo com o n.º 2 do artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, é garantida a reserva de um lugar para os candidatos portadores de deficiência com grau de incapacidade igual ou superior a 60%. Para tal, os candidatos portadores de deficiência devem declarar, no requerimento de candidatura, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, juntando, para o efeito, o correspondente atestado multiuso.

14. Publicitação: O presente procedimento será publicitado na 2ª série do Diário da República, por extrato, na Bolsa de Emprego Público (BEP) e na página Eletrónica dos Serviços Municipalizados de Setúbal (artigo 11º, n.º 1, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro).

15. Em cumprimento da alínea h) do artigo 9º 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.

16. Quaisquer esclarecimentos adicionais relativos a este procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis, das 09h30 às 17h00, pelo Serviço de Recursos Humanos, através do endereço drh.recrutamento@sms-setubal.pt.

17. Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

Serviços Municipalizados de Setúbal, 20 de março de 2024

O PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO



Carlos Rabaçal