

AVISO AO_CL/2024

PROCEDIMENTO CONCURSAL COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – ASSISTENTE OPERACIONAL – CANTONEIRO DE LIMPEZA

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, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação n.º 89/2024, de 16 de maio, 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 10 (dez) postos de trabalho da carreira/categoria de Assistente Operacional, 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, de acordo com a seguinte referência:

Cantoneiro de limpeza – 10 (dez) 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: Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Um Assistente Operacional (Cantoneiro de limpeza) deve efetuar a remoção de resíduos urbanos e equiparados, despejando os contentores e mantendo limpos os locais de recolha; efetuar a remoção de resíduos abandonados; efetuar a lavagem de contentores; garantir o nível de limpeza do circuito executado; manusear corretamente os equipamentos, ferramentas e contentores; separar os resíduos urbanos de acordo com a recolha seletiva que estiver a efetuar; informar o motorista e o encarregado sempre que detetem resíduos diferentes dos resíduos urbanos ou equiparáveis, durante a recolha, bem como quando verificam resíduos fora dos contentores, diferentes dos que estão a recolher, nomeadamente monstros ou verdes; cumprir as regras de segurança e saúde no trabalho.

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 (dez 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 89/2024, de 16 de maio, 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 24-D/2023, de 30 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2023), 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 posição 1, nível 5, da categoria de Assistente Operacional, que consiste no montante pecuniário de € 821,83 (oitocentos e vinte e um euros e oitenta e três cêntimos).

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 de forma faseada, nos termos do artigo 19º da mesma Portaria:

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, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos obrigatórios, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os seguintes métodos de seleção:

- e) Avaliação Curricular (AC),
- f) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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.

A PC revestirá a forma teórica escrita e prática ou de simulação e avaliará os conhecimentos, tendo a duração máxima de 20 minutos.

Nesta prova serão avaliados os seguintes parâmetros: a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados. Cada parâmetro será 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.

Conteúdos programáticos:

A componente teórica escrita da PC incide sobre os conhecimentos relativos ao conteúdo funcional da categoria profissional a prover, deveres do trabalhador e regras gerais relativas à utilização de equipamento de proteção individual e normas de segurança no trabalho.

A componente prática consistirá no despejo de um contentor de carga traseira e tem como parâmetros de avaliação a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos demonstrados.

Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho
 - Formas, período experimental e inviabilidades (artigos 45.º a 51.º)
 - Direitos, deveres e garantias do trabalhador e empregador público (artigos 70.º a 76.º)
 - Atividade, local de trabalho e carreira (artigos 79.º a 83.º)
 - Faltas (artigos 133.º a 135.º)
- Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro (Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho), republicada pela Lei n.º 3/2014 de 28 de janeiro
 - Obrigações gerais do empregador e do trabalhador (artigos 15.º e 17.º)
- Regulamento da Organização dos Serviços Municipalizados de Setúbal publicado no Aviso n.º 8961/2024/2, de 26 de abril, publicado no DR n.º 82, Série II, de 26 de abril

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 e experiência profissional ($AC=HA+FP+EP/3$).

Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º 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: Os candidatos deverão ser detentores da escolaridade obrigatória, de acordo com a idade, correspondente ao grau 1 de complexidade funcional, conforme alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

- 4 anos de escolaridade - para os nascidos até 31-12-1966
- 6 anos de escolaridade - para os nascidos entre 1-1-1967 e 31-12-1980
- 9 anos de escolaridade - para os nascidos entre 1-1-1981 e 31-12-1994
- 12 anos de escolaridade - para os nascidos a partir de 1-1-1995

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 o 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, considerando-se:

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 e 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. A aplicação deste método aos candidatos é baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências de entre as que a seguir de discriminam:

- a) Conhecimentos e Experiência - Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades
- b) Trabalho de equipa e cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.

- c) Realização e orientação para resultados - Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas
- d) Orientação para a Segurança - capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais
- e) Responsabilidade e compromisso com o serviço - Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável

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

AP = Avaliação Psicológica

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:

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

Alexandre Augusto Ferreira Lima Freire, Diretor do Departamento de Resíduos Urbanos

Vogais suplentes:

Lúcia de Jesus Barros Moura Melo Cruz, Chefe de Divisão de Gestão de Operação do Departamento de Resíduos Urbanos

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, 15 de julho de 2024

O PRESIDENTE DO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Carlos Rabaçal