

AVISO AO_EM/2025

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO E CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO NA CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (ELETROMECONÓMICO)

Ao abrigo e nos termos do disposto nos artigos 30.º, 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 4.º, n.º 1, e 9.º, 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 23/2025, de 18 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 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:

Assistente Operacional (Eletromecânico) – 2 (dois) 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 4.º, n.º 1, e 9.º, 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** Interpretar desenhos esquemáticos, normas, manuais de fabricante e outras especificações técnicas de equipamentos elétricos, mecânicos, sistemas de comando e automação, por forma a preparar e organizar o trabalho a fim de proceder à sua instalação, manutenção e/ou reparação; desenhar/modificar circuitos eletromecânicos de comando de motores elétricos ou circuitos electropneumáticos; proceder à instalação de equipamentos mecânicos, elétricos, eletromecânicos e sistemas de comando e automação a partir dos desenhos, esquemas e especificações técnicas específicas de cada equipamento industrial; efetuar ensaios e colocar em funcionamento os equipamentos mecânicos, elétricos e eletromecânicos, assim como programar os sistemas automação, verificando a sua operacionalidade, efetuando as correções e regulações necessárias a fim de garantir o seu correto funcionamento e os padrões de qualidade exigidos; diagnosticar as avarias dos elementos nos equipamentos mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação, assim como restituir as condições funcionais recorrendo à reparação e/ou substituição de peças e elementos dos referidos equipamentos; realizar a conservação e manutenção preventiva dos equipamentos, a partir da documentação técnica e manuais de manutenção, com registo e preenchimento das fichas de intervenção específicas.
- 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 35.º 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:

6.1.2. 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. Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 e n.º 6 do artigo 30º da LTFP, na sua redação atual, o recrutamento decorre entre trabalhadores(as) com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, a termo resolutivo e sem vínculo de emprego público, conforme as previsões constantes do Mapa de Pessoal.

6.2.2. 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 45-A/2024, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento de Estado para 2025), 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 € 878,41 (oitocentos e setenta e oito euros e quarenta e um 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:

- Certificado das habilitações literárias;
- Certificado 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, 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:

- 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.

A prova de conhecimento (PC), valorada de 0 a 20 valores, será constituída por uma componente teórica escrita, de realização individual, sem consulta de bibliografia, com a duração máxima de 30 minutos, ponderada em 30% no resultado da PC; e por uma componente prática, constituída por realização de tarefas inerentes à função, com a duração máxima de 30 minutos, e ponderada em 70% no resultado da PC.

Nesta prova serão avaliados os seguintes quatro 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 à lei geral do trabalho em funções públicas bem como aos deveres do trabalhador, sobre os procedimentos de identificação e de reparação de avarias mais comuns numa instalação elétrica industrial, Identificação de circuitos elétricos do arranque de motores, identificação das funções de aparelhagem elétrica e equipamentos de medida bem como de automação, e regras gerais relativas à utilização de equipamento de proteção individual e normas de segurança no trabalho.

Bibliografia:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei nº 35/2014 de 20 de junho
 - Formas, período experimental e inviabilidades (artigos 45º a 51º)
 - Direitos, deveres e garantias do trabalhador e empregador público (artigos 70º a 76º)
 - Atividade, local de trabalho e carreira (artigos 79º a 83º)
 - Faltas (artigos 133º a 135º)
- Lei nº 102/2009 de 10 de setembro republicada pela Lei nº 3/2014 de 28 de janeiro
 - Obrigações gerais do empregador e do trabalhador (artigos 15º e 17º)
- Decreto-Lei n.º 740/74 de 26 de dezembro - Regulamento de Segurança de Instalações de Utilização de Energia Elétrica (RSIUEE)
- Portaria n.º 949-A/2006 de 11 de setembro - Regras técnicas de instalações elétricas de baixa tensão

A **componente prática da PC** consistirá na análise de um esquema elétrico, na identificação de equipamentos elétricos existente num quadro elétrico, na identificação de equipamentos hidráulicos e eletromecânicos numa instalação, na análise de duas avarias elétricas de um equipamento eletromecânico (elétrica e hidráulica), incluindo a identificação de atividades de manutenção passíveis de constar num plano de manutenção preventivo de um equipamento. Seleção de ferramentas, metodologias e identificação de normas de segurança no trabalho, considerando a utilização de equipamentos de proteção individual para realização de tarefas.

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: 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 86º da LTFP, não havendo possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional relevante.

- 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

A avaliação será de acordo com os seguintes critérios:

- Escolaridade obrigatória – 16 valores
- Escolaridade superior ou curso de habilitação técnica na área – 18 valores

No caso de o grau académico ter sido obtido numa instituição estrangeira, o mesmo deve ser reconhecido por uma instituição portuguesa, de acordo com o Decreto-Lei n.º 66/2018, de 16 de agosto, e com a Portaria 33/2019, de 25 de janeiro, na sua redação atual, conferida pela Portaria n.º 43/2020, de 14 de fevereiro, sob pena de exclusão.

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

Na avaliação deste parâmetro, será valorizada a formação profissional na área de Automação.

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. 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 se 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 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 soma 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:

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

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

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

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, torna-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção obrigatórios. Nesse sentido, e sendo o presente procedimento urgente, o mesmo decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção 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 e 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 qualquer 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. Em cumprimento do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final é unitária, será divulgada através dos meios eletrónicos e disponibilizada na página dos Serviços Municipalizados de Setúbal.

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

Ana Alexandra Rupio Marques, Diretora do Departamento de Exploração

Vogais suplentes:

João Manuel Martins Silveira, Chefe de Divisão de Operação e Manutenção do Departamento de Exploração

Diogo de Almeida Carvalho, Chefe de Divisão de Gestão de Frota do Departamento de Resíduos Urbanos

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 é 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 9h30 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, 21 de abril de 2025

O PRESIDENTE DO
CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO

Assinado por: **Carlos Alberto Mendonça Rabaçal**

Num. de Identificação: 02307747

Data: 2025.04.22 12:51:45+01'00'

Carlos Rabaçal