



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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 DIREITO)

ATA N.º 1

---Aos vinte e cinco dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas catorze horas e na sequência da Deliberação do Conselho de Administração, de treze de agosto de dois mil e vinte e cinco, reuniu no Edifício dos SMAS de Mafra o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora Delegada, Susana Cristina Henriques dos Reis Moreno, na qualidade de Presidente, a Chefe da Divisão de Administração Geral, Maria Beatriz Sanches Faxelha e a Chefe da Divisão Financeira e Património, Carla Maria da Silva Filipe, como vogais efetivos, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro na sua redação atual. -----

---Assim, o júri deliberou, por unanimidade, a aplicação dos seguintes métodos: ----

1) Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). ----

1.1) A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e os critérios seguintes: -----

AC = $(HA+FP+EP+AD) / 4$, em que: -----

- **HA** = Habilitação Académica; -----
- **FP** = Formação Profissional; -----
- **EP** = Experiência Profissional; -----
- **AD** = Avaliação do Desempenho; -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

---1.1.1) **A Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-- Habilitações académicas: -----

---Doutoramento: 20 (vinte) valores; -----

---Mestrado: 19 (dezanove) valores; -----

---Licenciatura: 18 (dezoito) valores;-----

---1.1.2) **A Formação Profissional (FP)**, considera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente documentadas pelos candidatos, desde que o seu conteúdo seja relacionado com a área funcional do posto de trabalho a preencher, sendo atribuída a cotação máxima de 20 valores. Não será considerada a frequência de ações de formação que não tragam qualquer mais valia direta para o exercício das funções. -----

---Por cada Pós-graduação, desde que seja em matéria relacionada com a função será atribuído 2 valores; -----

---Por cada ação de formação, seminário, colóquio, congresso, simpósio, entre outros, sobre matéria diretamente relacionada com o desempenho na função, realizadas a partir de 1 de janeiro de 2015, será atribuída a seguinte valoração: -----

---Com duração igual ou superior a 80 horas: ----- 2 valores;

---Com duração superior a 50 horas e inferior a 80 horas: ----- 1 valor;

---Com duração superior a 20 horas e inferior ou igual a 50 horas: ----- 0,75 valores;

---Com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 20 horas: ----- 0,50 valores;

---Com duração inferior ou igual a 7 horas: ----- 0,10 valores;

---Sem ações de formação na área pretendida: ----- 0 valores;

---Nos certificados em que não seja indicada a duração, em horas ou em dias, não é atribuída cotação. -----

---Nos certificados em que apenas seja discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação, de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração e consequentemente aplicar as respetivas grelhas de valoração. -----

---1.1.3) **A Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em apreço e ao grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

exercício de funções inerentes à carreira e categoria de técnico superior, do seguinte modo: -----

- Sem experiência na área: 0 valores; -----
- Com experiência na área, igual ou inferior a 5 anos: 10 valores; -----
- Com experiência na área, superior a 5 anos e inferior ou igual a 10 anos: 12 valores; -----
- Com experiência na área, superior a 10 anos e inferior ou igual a 13 anos: 14 valores; -----
- Com experiência na área, superior a 13 anos e inferior ou igual a 17 anos: 16 valores; -----
- Com experiência na área, superior a 17 anos e inferior ou igual a 20 anos: 18 valores; -----
- Com experiência na área superior a 20 anos: 20 valores; -----

---1.1.4) **A Avaliação de Desempenho (AD)**, que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com as menções previstas na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, nos seguintes termos: -----

(Para ciclos avaliativos anteriores a 2023/2024): -----

- Desempenho Excelente: 20 valores; -----
- Desempenho Relevante: 16 valores; -----
- Desempenho Adequado: 12 valores; -----
- Desempenho Inadequado: 8 valores; -----

(Para o ciclo avaliativo 2023/2024): -----

- Desempenho Excelente: 20 valores; -----
- Desempenho Muito bom: 16 valores; -----
- Desempenho Bom: 14 valores; -----
- Regular: 12 valores; -----
- Inadequado: 8 valores; -----

---- Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores; -----

1.2) A 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



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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 quarenta minutos. -----

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará do somatório das classificações obtidas nos comportamentos, nos quais se considera o nível mínimo de exigência, para a categoria de Técnico Superior e de acordo com mapa de pessoal, o nível 3, conforme Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.-----

Serão consideradas as seguintes competências: - -----

----a) **Orientação para o serviço público**, atua de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo; -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ----

Componentes	Comportamentos	Cotação
Ética e valores	Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.	2
Compromisso	Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.	1
Conduta pessoal	Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.	1

----b) **Orientação para a colaboração**, capacidade para estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns; -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ---

Componentes	Comportamentos	Cotação
Relacionamento	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	2
Clima de bem-estar	Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.	1
Objetivos comuns	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	1



**SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS
DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA**

----c) **Orientação para a mudança e inovação**, encara a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública; -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ---

Componentes	Comportamentos	Cotação
Mudança	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	2
Abertura a novas ideias	Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	1
Soluções	Propõe e coloca em prática soluções para responder a desafios atuais e futuros.	1

----d) **Orientação para os resultados**, capacidade para focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública; -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ----

Componentes	Comportamentos	Cotação
Foco nos resultados	Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.	2
Otimização dos recursos	Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas.	1
Qualidade	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.	1

----e) **Iniciativa**, capacidade para agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização; -----

---- Traduz-se, nomeadamente, nas seguintes componentes e comportamentos: ----

Componentes	Comportamentos	Cotação
Prontidão	Avalia e soluciona problemas, prevenindo impactos negativos no funcionamento do serviço.	2

Handwritten signature and initials in blue ink.



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

Autonomia	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	1
Facilitação	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	1

Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências). -----

1.3) 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 x 0,60) + (EAC x 0,40)**. Em que: -----

--- **OF** = Ordenação Final; -----

--- **AC** = Avaliação Curricular; -----

--- **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

2) Aos restantes candidatos, os métodos de seleção a aplicar serão a Prova de Conhecimentos (PC), a Avaliação Psicológica (AP) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

2.1) A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, reveste cariz teórico, incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A Prova terá a duração de 120 minutos, assume a forma escrita, sendo efetuada em suporte papel, e será constituída por questões de escolha múltipla e, pelo menos, duas questões abertas e é avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----Temas e Legislação, esta na sua redação atual, aplicáveis cuja consulta no decorrer 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; -----

- Código do Procedimento Administrativo; -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----
- Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto; -----
- Código dos Contratos Públicos; -----
- 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; -----
- Regulamento n.º 594/2018 - Regulamento de Relações Comerciais dos Serviços de Águas e Resíduos, publicado no Diário da República n.º 170, 2.ª Série, de 4 de setembro, alterado pelo Regulamento n.º 781/2020, publicado no Diário da República n.º 181, 2.ª Série, de 16 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; -----
- Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica, estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- Acordo Coletivo de Trabalho n.º 99/2019, publicado no Diário da República n.º 183, 2.ª série, de 24 de setembro; -----
- Código do Trabalho; -----
- Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro; -----
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública-SIADAP, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; -----
- Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro; -----
- Regulamento da Estrutura Nuclear e Orgânica dos Serviços Municipalizados de Mafra
- SMAS de Mafra, publicado pelo Aviso n.º 4461/2024, no Diário da República, n.º 40, 2.ª série, de 26 de fevereiro de 2024; -----
- Código de Ética e Conduta do Município de Mafra; -----
- Lei da Proteção de Dados Pessoais, aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto-Regulamento Geral de Proteção de Dados; -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

2.2) A 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 Apto e Não Apto.

2.3) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos mesmos moldes da referida no ponto **1.2)**. -----

Consideram-se excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos ou Entrevista de Avaliação de Competências, ou o juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. -----

2.4) A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: **OF = (PC x 0,60) + (EAC x 0,40)**, em que: -----

--- **OF** = Ordenação Final; -----

--- **PC** = Prova de Conhecimentos; -----

--- **EAC** = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

3) 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 Avaliação Curricular (AC) ou a Prova de Conhecimentos (PC), conforme aplicável. -----

4) Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão adotados os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação: -----

----- 1.º - Candidato com maior grau académico; -----

----- 2.º - Candidato com classificação mais elevada na competência "Orientação para os resultados"; -----

----- 3.º - Candidato com classificação mais elevada na competência "Orientação para a colaboração". -----

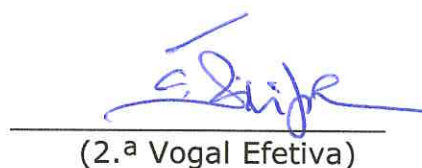


**SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS
DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA**

---Nada mais havendo a tratar, a presidente do Júri deu por encerrada a reunião, quando eram quinze horas e trinta minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes:


(1.ª Vogal Efetiva)


(Presidente)


(2.ª Vogal Efetiva)

