

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE CINCO POSTOS DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA / CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO PARA DESEMPENHAREM FUNÇÕES NAS SUBUNIDADES ORGÂNICAS ADSTRITAS À DIVISÃO TÉCNICA**

#### ATA N.º 1

---Aos vinte e seis dias do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas onze horas na sequência da Deliberação do Conselho de Administração, de nove de outubro de dois mil e vinte e quatro, 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, o Chefe da Divisão Técnica Pedro Miguel Roupeta dos Santos Pereira e a Chefe da Divisão de Administração Geral, Maria Beatriz Sanches Faxelha, 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 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, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, 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: -----

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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

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

- Habilitações académicas: -----
- Superiores ao grau exigido - 20 valores; -----
- De nível exigido para o posto de trabalho - 18 valores; -----

---1.1.2) **A Formação Profissional (FP)**, considera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas desde 1 de janeiro de 2015, 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. -----

- 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: ---- 0,75valores;
- 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 e ao grau de complexidade das mesmas: -

- 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; -----



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

---- 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. -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar. -----

---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 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 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 e cinco 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 Assistente Técnico e de acordo com quadro

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

de pessoal, o nível 2, conforme Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro. -----

Serão consideradas as seguintes competências: -----

----a) **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
<b>Relacionamento</b>	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.	1,67
<b>Clima de bem-estar</b>	Reconhece a contribuição dos outros.	1,67
<b>Objetivos comuns</b>	Coloca em primeiro plano os objetivos da equipa ou da Organização, estimulando a colaboração.	1,67

----b) **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
<b>Mudança</b>	Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.	1,67
<b>Abertura a novas ideias</b>	Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.	1,67
<b>Soluções</b>	Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho	1,67

----c) **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
<b>Foco nos resultados</b>	Identifica e chama a atenção para aspetos que afetem a produtividade e a consecução dos resultados.	1,67
<b>Otimização dos recursos</b>	Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos.	1,67
<b>Qualidade</b>	Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado.	1,67



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

----d) **Análise crítica e resolução de problemas**, capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. -----

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

Componentes	Comportamentos	Cotação
<b>Recolha e análise de informação</b>	Procura informação adicional para clarificar assuntos vagos ou confusos e prevenir problemas e falhas.	1,67
<b>Interpretação e compreensão</b>	Retira conclusões lógicas da informação de que dispõe.	1,67
<b>Resolução de problemas</b>	Utiliza diferentes fontes de informação, incluindo colegas e chefias, no sentido de encontrar soluções eficazes para os problemas.	1,67

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, , incidindo sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. A Prova terá uma componente escrita (PCE) e uma componente prática (PCP). A componente escrita tem uma duração de 60 minutos, é constituída por questões de escolha múltipla e abertas e avaliada numa escala de 0 a 20 valores,

## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

considerando-se a valoração até às centésimas. A componente prática tem uma duração de 30 minutos, na qual os candidatos deverão demonstrar aptidão técnica e operacional por meio da execução de tarefas específicas relacionadas com as funções do posto de trabalho e será numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

Temas e Legislação 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, aprovada pelo Decreto de 10 de abril de 1976, na sua atual redação; -----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, apenas deve ser considerado do artigo 1.º ao artigo 234.º da Lei; -----
- 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; -----
- Regulamento 958/2020 - Regulamento dos Serviços de Abastecimento de Água e Recolha de Águas Residuais Urbanas do Município de Mafra, publicado no Diário da República n.º 212, 2.ª série, de 30 de outubro; -----
- 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, na sua atual redação; -----
- Regulamento n.º 446/2024, de 19 de abril - Regulamento da Qualidade do Serviço Prestado ao Utilizador Final, publicado no Diário da República n.º 78, 2.ª série, de 19 de abril. -----

**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 da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção Prova de Conhecimentos



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

ou Entrevista de Avaliação de Competências, ou o juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. -----

---**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula:

**OF = (((PCE+PCP) / 2) x 0,70) + (EAC x 0,30)**, em que: -----

--- **OF** = Ordenação Final; -----

--- **PCE** = Prova de Conhecimentos Escrita; -----

--- **PCP** = Prova de Conhecimentos Prática; -----

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

---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. -----

---Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

---A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

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

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

----- 3.º Candidato com classificação mais elevada na competência "Orientação para Resultados"; -----

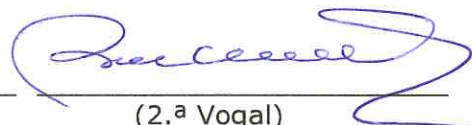
---Nada mais havendo a tratar, a presidente do Júri deu por encerrada a reunião, quando eram doze horas, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----



(1.º Vogal)



(Presidente)



(2.ª Vogal)

