



**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 ASSISTENTE OPERACIONAL (ÁREA FUNCIONAL DE MANUTENÇÃO E LIMPEZA DAS INSTALAÇÕES)

ATA N.º 1

---Aos onze dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos na sequência da Deliberação do Conselho de Administração, de vinte e seis de fevereiro de dois mil e vinte e seis, reuniu no Edifício dos SMAS de Mafra o júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Chefe da Divisão de Administração Geral, Maria Beatriz Sanches Faxelha, na qualidade de Presidente, a Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos Julieta Maria Fernandes Pereira de Melo Matias e a Técnica Superior da Secção de Recursos Humanos, Ana Rita Matias Vieira, 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: -----

- **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 Acadêmica (HA)**, pondera a titularidade de grau acadêmico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

-- Habilitações acadêmicas: -----

---- Superiores ao grau exigido - 20 valores; -----

---- De nível exigido para o posto de trabalho (escolaridade obrigatória) - 18 valores.

---1.1.2) **A Formação Profissional (FP)** - considera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional realizadas desde 1 de janeiro de 2016, 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 ação de formação, sobre matéria diretamente relacionada com o desempenho na função, será atribuída a seguinte valoração: -----

---Com duração superior ou igual 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 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 9 anos: 12 valores;

---- Com experiência na área, superior a 9 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. -----

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



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

---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, 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 ou 2025): -----

---- 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 minutos. ---

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará do somatório das classificações obtidas nos comportamentos, em conformidade com os níveis mínimos de exigência definidos no Mapa de Pessoal para a categoria de Assistente Operacional, e 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**, capacidade para atuar 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: -----



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

Componentes	Comportamentos	Cotação
Ética e valores	Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade.	1,67
Compromisso	Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade.	1,67
Conduta pessoal	Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.	1,67

----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	Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.	1,67
Clima de bem-estar	Reconhece a contribuição dos outros.	1,67
Objetivos comuns	Apresenta contributos para os objetivos comuns.	1,67

----c) **Orientação para a mudança e inovação**, capacidade para encarar 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	Adapta-se a diferentes situações e mudanças, mantendo uma atitude positiva e otimista.	1,67
Abertura a novas ideias	Mostra abertura a novas ideias, tarefas ou instrumentos de trabalho.	1,67
Soluções	Adota soluções de melhoria que impactam nas suas práticas de trabalho.	1,67

----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,



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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	Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.	1,67
Otimização dos recursos	Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.	1,67
Qualidade	Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar.	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 ou 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) e a Avaliação Psicológica (AP). -----

2.1) A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, bem como a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício da função, incidindo sobre conteúdos de natureza específica diretamente relacionados com as exigências do posto de trabalho. A Prova terá a duração de 30 minutos, assume a forma prática, de realização individual, e consistirá na execução de uma tarefa de limpeza e higienização de um espaço, incluindo as fases de preparação, execução e finalização da tarefa, utilizando materiais e equipamentos disponibilizados para o efeito. A prova será avaliada na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

2.2) A Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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.

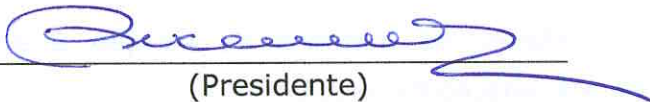
Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção Prova Prática de Conhecimentos ou o juízo de Não Apto na Avaliação Psicológica. -----


---**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da classificação obtida na Prova Prática de Conhecimentos, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

---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, será aplicado como critério preferencial subsequente: Candidato com maior experiência em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

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


(Presidente)


(1.ª Vogal Efetiva)


(2.ª Vogal Efetiva)