



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

**ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CARGO DE DIRIGENTE  
INTERMÉDIO DE 2º GRAU DA DIVISÃO DE GESTÃO DE CLIENTES**

ATA N.º 1

----Aos vinte dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, na sequência da deliberação do Conselho de Administração, de treze 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 Diretora Delegada dos SMAS de Mafra Susana Cristina Henriques dos Reis Moreno, a Chefe da Divisão de Administração Geral Maria Beatriz Sanches Faxelha e a Chefe da Divisão Financeira e Património, para proceder à definição da aplicação dos métodos de seleção. -----

----O Júri deliberou que nos métodos de seleção, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, serão considerados os seguintes fatores e respetivas valorações/ponderações: -----

----**A Avaliação Curricular (AC)** - visa avaliar as aptidões dos candidatos para o exercício do cargo dirigente na área para o qual este procedimento foi aberto, com base na análise do respetivo *curriculum* profissional devidamente documentado, centrada, especialmente, nos conhecimentos na área de Gestão de Clientes, ponderando os seguintes fatores: -----

a) **Habilitações Académicas (HA)**: será ponderada a licenciatura detida e o grau académico: -----

- Doutoramento em Contabilidade ou Auditoria – 20 valores; -----
- Mestrado ou licenciatura em Contabilidade e Auditoria – 18 valores; -----
- Doutoramento em outra área – 14 valores; -----
- Mestrado ou licenciatura em outra área – 12 valores. -----

b) **Experiência Profissional (EP)** - sendo ponderada a experiência profissional desenvolvida na área de Gestão de Clientes devidamente comprovada:-----

Desempenho de funções na área identificada (**EPA**):-----

- Sem experiência – 0 valores; -----



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

- Com experiência inferior a 2 anos – 10 valores; -----
- Com experiência igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos - 14 valores;
- Com experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 8 anos – 16 valores;
- Com experiência igual ou superior a 8 anos – 20 valores. -----

Desempenho de funções de coordenação na área identificada **(EPC)**: -----

- Sem experiência – 0 valores; -----
- Com experiência de coordenação até 2 anos – 10 valores;-----
- Com experiência de coordenação igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos - 14 valores; -----
- Com experiência de coordenação igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos - 16 valores; -----
- Com experiência de coordenação igual ou superior a 6 anos - 20 valores.

Desempenho de cargo dirigente na área identificada **(EPD)**: -----

- Sem experiência – 0 valores; -----
- Com experiência de cargo dirigente até 2 anos – 10 valores; -----
- Com experiência de cargo dirigente igual ou superior a 2 anos e inferior a 4 anos - 14 valores; -----
- Com experiência de cargo dirigente igual ou superior a 4 anos e inferior a 6 anos – 16 valores; -----
- Com experiência de cargo dirigente igual ou superior a 6 anos – 20 valores.

A avaliação da experiência profissional será efetuada numa escala de 0 a 20 e resultará da seguinte fórmula: **EP= (EPA+EPC+EPD)/3.** -----

c) **Formação Profissional (FP)** - sendo ponderados os cursos de formação específicos obrigatórios para dirigentes intermédios na administração pública, bem como cursos de especialização ou de pós-graduação com interesse para o cargo a que concorre, ministrados por autoridade reconhecida e devidamente comprovados, de acordo com a seguinte ponderação: -----

- a) Cursos de formação específicos obrigatórios para dirigentes intermédios – 20 valores; -----
- b) Diploma de especialização ou Curso de Pós-graduação – 18 valores; -----
- c) Outra formação com interesse para o cargo a que concorre – 16 valores;-----



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

d) Sem formação com interesse para o cargo a que concorre – 0 valores.-----  
A avaliação curricular será efetuada numa escala de 0 a 20 e resultará da seguinte fórmula: **AC= (HA+EP+FP)/3.** -----

----**Entrevista Pública de Seleção (EPS)** - visa avaliar, numa relação interpessoal, e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos, de acordo com as exigências e responsabilidades da função a desempenhar, focando-se nos seguintes fatores: -----

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 imagem de uma Administração Pública ao serviço do interesse coletivo; -----

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; -----

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; -----

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

e) 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; -----

f) Liderança – Capacidade para liderar grupos e distribuir o trabalho com base em capacidades e potencial, dar responsabilidade aos outros e motivá-los para



## SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

o desempenho elevado, acompanhando os colaboradores para atingirem o seu máximo potencial, definir expectativas e padrões claros para o desempenho, estabelecer metas e prazos, disponibilizar a informação e recursos que assegurem a eficácia da equipa; -----

A entrevista pública de seleção é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, resultando a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----**A classificação final (CF)** dos métodos de seleção será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:-----

**CF= AC (30%) + EPS (70%).** -----

----Forma do processo - Tratando-se de um processo de seleção urgente e de interesse público que visa escolher o titular que melhor corresponda ao perfil pretendido, não haverá lugar, nos termos do disposto no n.º 13 do artigo 21.º da Lei n.º 2/2004, na sua atual redação, a audiência dos interessados. -----

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

(Presidente)

(1.ª Vogal)

(2.ª Vogal)