



**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 TÉCNICO PARA DESEMPENHAR FUNÇÕES NO SERVIÇO DE COMUNICAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO AMBIENTAL

ATA N.º 1

---Aos vinte e sete dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, pelas doze horas na sequência da Deliberação do Conselho de Administração, de nove de outubro 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 Técnica Superior do Serviço de Comunicação e Sensibilização Ambiental, Carla Sofia Lourenço Pina Monteiro, 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), a Avaliação de Competências por Portfólio (ACP), 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: -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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

- **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 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. -----

---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 conseqüentemente 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; -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

--- 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. -----
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 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 Avaliação de Competências por Portfólio (ACP), destina-se a avaliar a experiência e/ou os conhecimentos do candidato na área técnica específica do Design, designadamente de natureza criativa, através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas, diretamente relacionadas com as funções do posto de trabalho a ocupar. O Portfólio deverá ser entregue em formato digital em data a estipular pelo júri, aquando da



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

notificação da seleção e fisicamente para apresentação. A avaliação deste fator reger-se-á de acordo com a seguinte tabela: -----

Domínio de áreas	Estratégia	Conceito	Criatividade	Qualidade Visual	Técnicas utilizadas	Impacto sensibilização ambiental	Classificação (1+2+3+4+5+6) / 6
Cartazes e flyers	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Publicações impressas (edição e paginação)	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Fotografia	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Identidades visuais e suas aplicações várias	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Edição de imagem (demonstrar o antes e depois)	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Campanhas de divulgação	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Material estacionário e Merchandising	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Edição de vídeo	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Sinalética	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
Peça ou aplicação gráfica inovadora (escolha do candidato)	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	0 a 20	
AVALIAÇÃO FINAL = (1+2+3+4+5+6+7+8+9+10) / 10							0 a 20

1.3) 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, nos quais se considera o nível mínimo de exigência, para a categoria de Assistente Técnico e de acordo com o quadro 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: -----



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

Componentes	Comportamentos	Cotação
Relacionamento	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	1,67
Clima de bem-estar	Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito.	1,67
Objetivos comuns	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	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
Mudança	Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	1,67
Abertura a novas ideias	Adota novas ideias, atividades ou práticas de trabalho.	1,67
Soluções	Identifica soluções para melhorar os serviços, os processos e a organização do trabalho	1,67

----c) **Comunicação**, capacidade para transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.; -----

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

Componentes	Comportamentos	Cotação
Clareza	Transmite informação de forma estruturada, apresentando argumentos coerentes.	1,67
Adaptação	Adapta o conteúdo e o formato da mensagem aos interlocutores e ao contexto.	1,67
Compreensão	Explica a informação de forma fácil de compreender.	1,67

----d) **Orientação para a participação**, capacidade para garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da Organização. -----

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



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

Componentes	Comportamentos	Cotação
Envolvimento	Procura o feedback dos cidadãos e dos colegas no âmbito das suas atividades.	1,67
Interação	Responde com disponibilidade aos cidadãos e aos colegas no âmbito das suas atividades.	1,67
Valorização dos contributos	Integra as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos e dos colegas no desenvolvimento das atividades.	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, Avaliação de Competências por Portfólio e Entrevista de Avaliação de Competências).

1.4) 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 0,30) + (ACP x 0,30) + (EAC x 0,40)**. Em que:

--- **OF** = Ordenação Final; -----

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

--- **ACP** = Avaliação de Competências por Portfólio. -----

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

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

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 60 minutos, assume a forma escrita, sendo efetuada em suporte papel, e será constituída por questões de escolha múltipla e questões abertas, sendo avaliada na 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: -----

PTU
AB
Quelata



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho- 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; -----
- Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto – Capítulo II; -----
- Lei de Imprensa, aprovada pela Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro; -----
- Código da Publicidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de outubro; -
- Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português - Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto; -----
- Lei n.º 72-A/2015, de 23 de julho - Estabelece o regime jurídico da cobertura jornalística em período eleitoral, regula a propaganda eleitoral através de meios de publicidade comercial; -----

2.2) A Avaliação de Competências por Portfólio (ACP), nos mesmos moldes da referida no ponto **1.2)**. -----

2.3) 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. -----

2.4) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos mesmos moldes da referida no ponto **1.3)**. -----

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 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 três



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: **OF = (((PC+ACP) / 2) x 0,70) + (EAC x 0,30)**, em que:

--- **OF** = Ordenação Final; -----

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

--- **ACP** = Avaliação de Competências por Portfólio; -----

--- **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.

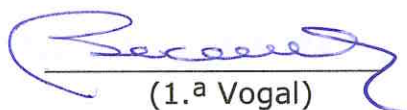
---A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

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

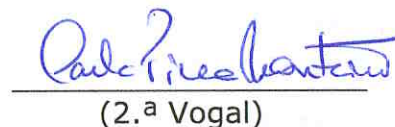
----- 2.º - Candidato com classificação mais elevada na competência "Orientação para a mudança e inovação". -----

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

---Nada mais havendo a tratar, a presidente do Júri deu por encerrada a reunião, quando eram doze 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:


(1.ª Vogal)


(Presidente)


(2.ª Vogal)