



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO, COM VISTA À CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, DE TRABALHADORES DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (ÁREA DE DIREITO)

ATA N.º 1

---Aos vinte e quatro dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas doze horas e na sequência da Deliberação do Conselho de Administração, de vinte e sete de março 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 Chefe da Divisão Financeira e Património, Carla Maria da Silva Filipe, e a Técnica Superior da Secção de Apoio Jurídico, Joana Patrícia dos Santos Graça, como vogais efetivas, 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; -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- **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: -----

---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 2016, 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



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no 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 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.



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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 Técnico Superior, e conforme Anexo II da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro. -----

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

----a) **Comunicação**, transmite informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adapta 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	Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos.	1,67
Adaptação	Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários.	1,67
Compreensão	Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.	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	Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	1,67
Clima de bem-estar	Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.	1,67
Objetivos comuns	Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	1,67



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

----c) **Iniciativa**, age 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 a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização; -----

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

Componentes	Comportamentos	Cotação
Prontidão	Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.	1,67
Autonomia	Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	1,67
Facilitação	Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	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, 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.	1,67
Otimização dos recursos	Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.	1,67
Qualidade	Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.	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). -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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; -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----

- Código dos Contratos Públicos; -----

- Lei da Proteção de Dados Pessoais, aprovada pela Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto; -

- 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; -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- 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; -----
- 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; -----
- Regulamento da Estrutura Nuclear e Orgânica dos Serviços Municipalizados de Mafra (SMAS de Mafra), publicado pelo Aviso n.º 4719/2026/2, no Diário da República, n.º 43, 2.ª série, de 03 de março de 2026; -----

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 0,70) + (EAC x 0,30)**, em que: -----

--- **OF** = Ordenação Final; -----

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

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

3) Excepcionalmente, 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. -----



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

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; -----

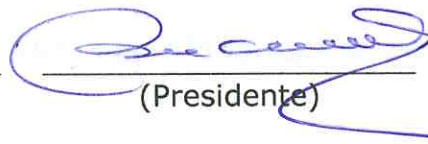
----- 2.º - Candidato com classificação mais elevada na competência "Orientação para os resultados"; -----

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

---Nada mais havendo a tratar, a presidente do Júri deu por encerrada a reunião, quando eram doze horas e quarenta 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)