



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

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA RECRUTAMENTO DE 1 (UM) TRABALHADOR, 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 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO)

ATA N.º 1

---Aos vinte e três dias do mês de julho de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos e na sequência da Deliberação do Conselho de Administração, de nove de junho 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 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 da Serviço de Auditoria e Sistemas de Gestão, Soraia Luísa Ferreira Baeta, 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 $\approx$ (HA+FP+EP+AD) / 4, em que: -----

- **HA** = Habilitação Académica; -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- **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: -----
- 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. -----



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

---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 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; -----



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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

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

----a) **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
Recolha e análise de informação	Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.	1,67
Interpretação e compreensão	Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.	1,67
Resolução de problemas	Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.	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: -----

Handwritten signatures and initials in blue ink.



**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	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

----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) **Gestão do conhecimento**, capacidade para adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização; -----

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

Componentes	Comportamentos	Cotação
Aquisição do conhecimento	Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.	1,67
Aplicação do conhecimento	Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.	1,67
Partilha do conhecimento	Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.	1,67



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

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, 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: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, devendo ser considerado apenas do artigo 1.º ao artigo 228.º; -----

- Acordo coletivo de trabalho 99/2019, publicado no Diário da República, n.º 183, de 24 de setembro, 2.ª série; -----

- 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; -----

- ISO 45001:2018 Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho; -----


Sbael



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril, na sua redação atual - Transpõe para a ordem jurídica interna as Diretivas do Conselho n.º 90/679/CEE, de 26 de novembro, e 93/88/CEE, de 12 de outubro, e a Diretiva n.º 95/30/CE, da Comissão, de 30 de junho, relativas à proteção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos resultantes da exposição a agentes biológicos durante o trabalho; -----
- Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua redação atual — Aprova o novo regime jurídico dos acidentes em serviço e das doenças profissionais no âmbito da Administração Pública; -----
- Lei n.º 98/2009 de 4 de setembro - Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----
- Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro - Procede à revisão da regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, constante do Decreto-Lei n.º 155/95, de 1 de julho, mantendo as prescrições mínimas de segurança e saúde no trabalho estabelecidas pela Diretiva n.º 92/57/CEE, do Conselho, de 24 de junho; -----
- Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro — Prescrições mínimas de segurança e de saúde na utilização de equipamentos de trabalho; -----
- Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2003/10/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de fevereiro, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído); -----
- Decreto-Lei n.º 46/2006, de 24 de fevereiro - Transpõe para a ordem jurídica nacional a Diretiva n.º 2002/44/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de junho, relativa às prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a agentes físicos (vibrações); -----
- Decreto-Lei n.º 266/2007, de 24 de julho - Transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2003/18/CE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de março, que altera a Diretiva n.º 83/477/CEE, do Conselho, de 19 de setembro, relativa à proteção sanitária dos trabalhadores contra os riscos de exposição ao amianto durante o trabalho; -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



SERVIÇOS MUNICIPALIZADOS DE ÁGUAS E SANEAMENTO DE MAFRA

- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho; -----
- Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, na sua redação atual - Consolida as prescrições mínimas em matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho e transpõe a Diretiva n.º 2009/161/UE, da Comissão, de 17 de dezembro de 2009; -----
- Lei n.º 79/2019, de 9 de setembro - Estabelece as formas de aplicação do regime da segurança e saúde no trabalho previsto no Código do Trabalho e legislação complementar, aos órgãos e serviços da Administração Pública, alterando a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; -----
- Portaria n.º 762/2002, de 1 de julho - Aprova o Regulamento de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho na a Exploração dos Sistemas Públicos de Distribuição de Água e de Drenagem de Águas Residuais; -----
- Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, na sua redação atual - Regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; -----
- Decreto-Lei n.º 220/2008, de 12 de novembro, na sua redação atual - Estabelece o regime jurídico da segurança contra incêndios em edifícios - SCIE; -----
- Portaria n.º 1532/2008, de 29 de dezembro, na sua redação atual - Aprova o Regulamento Técnico de Segurança contra Incêndio em Edifícios (SCIE). -----

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. -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



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

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) 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. -----

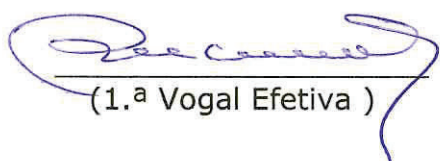
4) Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, para além dos critérios definidos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão adotados os critérios de desempate indicados infra, pela ordem de enunciação: -----

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

----- 2.º - Candidato com classificação mais elevada na competência "Análise Crítica e Resoluções de Problemas"; -----

----- 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 treze 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.ª Vogal Efetiva)


(Presidente)


(2.ª Vogal Efetiva)