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 TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA DE SISTEMAS DE GESTÃO DE AMBIENTE, QUALIDADE E SEGURANÇA

ATA N.º 1

---Aos vinte e três dias do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas 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 Técnica Superior do Serviço de Auditoria e Sistemas de Gestão, Soraia Luísa Ferreira Baeta, e a Chefe da Divisão de Administração Geral, Maria Beatriz Sanches Faxelha, 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; ----------

- **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

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.

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: ---

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) **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

----d) **Organização, planeamento e gestão de projetos,** capacidade para assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.; ----------

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

Componentes	Comportamentos	Cotação
Organização	Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.	1,67
Planeamento	Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.	1,67
Gestão de projetos	Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e à satisfação das expectativas das partes interessadas.	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). ----------

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 especifica 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; ----------
- 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 40, 2.ª série, de 03 de março de 2026; ----------
- NP EN ISO 9001:2015 Sistemas de Gestão da Qualidade; ----------
- NP EN ISO 14001:2015 Sistemas de Gestão Ambiental; ----------
- NP EN ISO 45001:2023 Sistemas de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho;

- Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual - Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho; ----------
- 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; ----------
- Decreto-Lei n.º 102-D/2020, de 10 de dezembro, na sua redação atual - Aprova o regime geral da gestão de resíduos, o regime jurídico da deposição de resíduos em aterro e altera o regime da gestão de fluxos específicos de resíduos, transpondo as Diretivas (UE) 2018/849, 2018/850, 2018/851 e 2018/852; ----------
- Decisão 2014/955/EU, de 18 de dezembro — que altera a Decisão 2000/532/CE relativa à lista de resíduos em conformidade com a Diretiva 2008/98/CE do Parlamento Europeu e do Conselho; ----------
- Portaria n.º 20/2022, de 5 de janeiro - Aprova e publica em anexo o Regulamento de Funcionamento do Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos (SIRER), que estabelece as regras relativas aos procedimentos de inscrição de entidades, de submissão de dados, de acesso e de utilização da plataforma, e de pagamento de taxas associadas; ----------
- Portaria n.º 145/2017, de 26 de abril, na sua redação atual — Define as regras aplicáveis ao transporte rodoviário, ferroviário, fluvial, marítimo e aéreo de resíduos em território nacional e cria as guias eletrónicas de acompanhamento de resíduos (e-GAR), a emitir no Sistema Integrado de Registo Eletrónico de Resíduos (SIRER); ----
- Decreto-Lei n.º 101-D/2020, de 7 de dezembro, na sua redação atual - Estabelece os requisitos aplicáveis a edifícios para a melhoria do seu desempenho energético e regula o Sistema de Certificação Energética de Edifícios, transpondo a Diretiva (UE) 2018/844 e parcialmente a Diretiva (UE) 2019/944; ----------
- Decreto-Lei n.º 68-A/2015, de 30 de abril, na sua redação atual — Estabelece disposições em matéria de eficiência energética e produção em cogeração, transpondo a Diretiva n.º 2012/27/UE, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro

de 2012, relativa à eficiência energética, procedendo igualmente à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 118/2013; ----------

- Decreto-Lei n.º 152/2005, de 31 de agosto, na sua redação atual — Regula a aplicação na ordem jurídica interna do artigo 16.º e do n.º 1 do artigo 17.º do Regulamento (CE) n.º 2037/2000, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 29 de junho, relativo às substâncias que empobrecem a camada de ozono; ----------

- Regulamento (UE) 2024/573 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 7 de fevereiro de 2024, relativo aos gases fluorados com efeito de estufa, que altera a Diretiva (UE) 2019/1937 e que revoga o Regulamento (UE) n.o 517/2014; ----------

- Regulamento de Execução (UE) 2024/2215 da Comissão, de 6 de setembro de 2024, que estabelece, nos termos do Regulamento (UE) 2024/573 do Parlamento Europeu e do Conselho, os requisitos mínimos para a emissão de certificados a pessoas singulares e coletivas e as condições para o reconhecimento mútuo desses certificados, no que respeita aos equipamentos fixos de refrigeração, de ar condicionado e de bombas de calor, aos ciclos orgânicos de Rankine e às unidades de refrigeração de camiões refrigerados, reboques refrigerados, veículos ligeiros refrigerados, contentores de transporte e vagões ferroviários que contenham gases fluorados com efeito de estufa ou as suas alternativas, e que revoga o Regulamento de Execução (UE) 2015/2067 da Comissão; ----------

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) 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 "Orientação para a colaboração"; ----------

----- 3.º - Candidato com classificação mais elevada na competência "Gestão do Conhecimento".----------

---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:-

(1.ª Vogal Efetiva) (Presidente) (2.ª Vogal Efetiva)