



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA UM TRABALHADOR PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR - NA ÁREA GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos vinte e cinco dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze horas, na sequência do despacho número 73/2025 – PCM, de cinco de agosto de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento de Administração Geral, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, que presidiu, o Dirigente de Terceiro Grau da Unidade de Formação e Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho, Pedro André Costa Teixeira, e a Técnica Superior, Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte, 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 sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 17.º e pelo n.º 2 do Artigo 18º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

----Assim, o júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assume a forma escrita, de realização individual, com a duração de duas horas. -----

----**Temas e Legislação aplicáveis: Código do Procedimento Administrativo**, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; **Regimes de Vinculação, Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica**, estabelecido no Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, na sua atual redação; **Acordo coletivo de trabalho 70/2019**, publicado no Diário da República n.º 94, de 16 de maio, II série; **Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências (ROSMEC)**, publicado no Diário da República n.º 5/2025, Série II, através do Aviso n.º 658/2025/2, de 8 de janeiro; **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; **Regime Jurídico das Autarquias Locais**, aprovado pelo anexo I à Lei



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação, Lei n.º 66-B/2007, na sua atual redação, que Estabelece o **sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP)**; Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação, que **Regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento; Código do Trabalho**, publicado pela Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, na sua redação atual; **Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD)**, publicado pela Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, na sua atual redação. -----

----**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 classificativas de Apto e Não Apto. -----

----**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 trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----

---1. **Comunicação**, visa 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 nos seguintes comportamentos: -----

- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos. -----
- Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários. -----
- Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----2. **Orientação para a Colaboração** - 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 nos seguintes comportamentos: -----

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. -----
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas. -----
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. -----

---3. **Análise crítica e resolução de problemas**, visa 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 nos seguintes comportamentos: -----

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

----4. **Gestão do Conhecimento** - 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 nos seguintes comportamentos: -----

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

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,50 valores num dos métodos de seleção (Prova de



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências).-----

----A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 0.50) + (\text{EAC} \times 0.50)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----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).-----

----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 o critério seguintes: -----

$$\text{AC} = \frac{\text{HA} + \text{FP} + \text{EP} + \text{AD}}{4}$$

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----A **Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Habilitações académicas: -----
- Doutoramento - 20 valores-----
- Mestrado na área de Gestão de Recursos Humanos - 19 valores. -----
- Licenciatura em Gestão de Recursos Humanos, sendo ponderada a classificação final obtida na mesma, de acordo com a graduação seguinte: -----
- a) Licenciatura, com classificação final entre 10 e 12 valores - 10 valores;

- b) Licenciatura, com classificação final entre 13 e 14 valores - 12 valores;

- c) Licenciatura, com classificação final entre 15 e 16 valores - 14 valores;

- d) Licenciatura, com classificação final entre 17 e 18 valores - 16 valores;

- e) Licenciatura, com classificação final entre 19 e 20 valores - 18 valores. -----
- A **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----
- Sem ações de formação na área pretendida - 0 valores; formação específica nas áreas do cargo a prover; por cada ação, até 35 horas - 0,25 valores; de 35 a 80 horas - 0,50 valores; superior a 80 horas - 1 valor. -----
- A **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----
- Na área: sem experiência - 0 valores; experiência igual ou inferior a 5 anos - 4 valores; entre 5 e inferior ou igual a 10 anos - 8 valores; entre 10 e inferior ou igual a 15 anos - 12 valores; entre 15 e inferior ou igual a 20 anos - 16 valores e 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. -----
- 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: -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 6 valores; Desempenho Adequado ou Regular – 12 valores; Desempenho Relevante, Bom ou Muito Bom – 16 valores, Desempenho Excelente – 20 valores.-----

----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.-----

----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** nos mesmos moldes da suprarreferida.-----

----Consideram-se excluídos da valoração final, os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências). -----

----A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----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 Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão 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: -----

a) Valoração da Habilitação Académica -----

b) Valoração da Experiência Profissional -----

c) Valoração da Formação Profissional -----

----Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram dezasseis horas e cinquenta e cinco minutos, da qual, para constar,



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Leite
Paulo Costa Teixeira
Paulo Forte

