



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

33
2
CPSS

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EQUIPARADAS A TÉCNICO SUPERIOR –NA ÁREA DE EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTO - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos dez dias do mês de fevereiro de dois mil vinte e seis, pelas catorze horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 42/2026 – PCM, de um de março de dois mil e vinte quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe da Divisão de Desporto e Juventude, Nuno Miguel Costa Benedito, que presidiu, o Dirigente de Terceiro Grau da Unidade de Gestão de Instalações Desportivas Municipais de Mafra Oeste, Diogo Manuel Roque da Rosa e a Técnica Superior Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do Artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e 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 académicos e, ou 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. É permitido aos candidatos na prova escrita a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de duas horas. -----

----**Temas e Legislação aplicáveis: Código do procedimento administrativo** — aprovado pelo Decreto- Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; **Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas**, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; **Acordo Coletivo de trabalho 70/2019**, publicado no Diário da República nº. 94, de 16 de maio, II série; **Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC** – publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 8/2026, através do Aviso n.º 673/2026/2, de 13 de janeiro; **Regulamento das Instalações Desportivas Municipais**, publicado



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

[Handwritten signature]

pelo no Diário da República, 2.^a série — N.º 132 — 10 de julho de 2023; **Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto**, Lei n.º 5/2007 de 16 de Janeiro; **Diretiva CNQ n.º 23/93**; **Lei n.º 39/2012**, Aprova o **regime da responsabilidade técnica pela direção e orientação das atividades desportivas desenvolvidas nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física** (fitness), designadamente aos ginásios, academias ou clubes de saúde (healthclubs); **Decreto-Lei n.º 141/2009**, Diário da República n.º 114/2009, Série I de 2009-06-16 - **Estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público.** -----

Referências Bibliográficas: Manual de referência FPN para o Ensino e Aperfeiçoamento Técnico em Natação – Versão Completa Plano Estratégico – 2014/2024 FPN https://fpnatacao.pt/uploads/Manual_Completo_V10.pdf; Programa da Escola de Nata o de Mafra https://www.cm-mafra.pt/cmmafra/uploads/writer_file/document/7594/programanatacaov4.pdf. Site Câmara Municipal de Mafra no que respeita ao Serviço de Desporto. -----

----A Avalia o Psicológica (AP), visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adapta o às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.   valorada através das men es classificativas de Apto e Não Apto. -----

----A Entrevista de Avalia o de Competências (EAC), que visa avaliar, numa rela o interpessoal, informa es sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da fun o. 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 avalia o individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a dura o máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----**a) 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. -

----**b) 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. -----

----**c) Orientação para a colaboração**, visa 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.

----**d) Organização, planeamento e gestão de projetos**, visa assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

[Handwritten signature]
2015

partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis. --
- Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades. --
- Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas. -----

Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos ou Entrevista de Avaliação de Competências) ou a menção de Não Apto no método de seleção, Avaliação Psicológica. -----

----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: -----

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

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), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

----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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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: -----

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

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: -----

----Habilitações académicas: -----

----Mestrado – na área de Educação Física e Desporto - 20 valores-----

----Licenciatura em Educação Física e Desporto ou em Ciências do Desporto – 15 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 formação na área pretendida – 0 valores; formação específica na área de Desporto, Treino Desportivo Natação Pura, Exercício e Saúde(fitness aquático), por cada ação, até 35 horas – 0,25 valores; de 35 a 60 horas – 0,50 valores; superior a 60 horas – 1 valor; Pós graduação – na área de Educação Física e Desporto e/ou Treino Desportivo Natação - 20 valores.-----

----**A Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas: -----

----Na lecionação de aulas de Natação para Bebés, Adaptação ao Meio Aquático e/ou Natação Pura, na lecionação de Hidroginástica: 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. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

[Handwritten signature]

----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 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 6 valores; Desempenho Adequado ou Regular - 12 valores; Desempenho Bom - 14 valores; Desempenho Relevante 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 supra referida.-----

---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).-----

----**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 09 de setembro.-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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 o presidente do júri por encerrada a reunião, quando eram dezasseis horas e dez minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Alm. Bento

Dir. Manuel Roque da Silva

Carlo Forte

