



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

[Handwritten signatures and initials]

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA DOIS POSTOS DE TRABALHO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE TÉCNICO – NA ÁREA DE AUDIOVISUAIS E PRODUÇÃO DOS MEDIA, MULTIMÉDIA OU TÉCNICO DE ESPETÁCULOS - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Ao vigésimo dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 48/2026-PCM, de dezasseis de fevereiro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe de Divisão de Promoção e Património Cultural, Gonçalo Nuno Serra Rodrigues Eusébio Ferreira, que presidiu, o Assistente Técnico, João Tiago Dionisio Oliveira, 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 09 de setembro, na sua atual redação. -----

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

----A **Prova Prática de Conhecimentos (PPC)**, 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 prática, de realização individual, com a duração de meia hora e incide sobre os principais temas: História e fundamentos do som; Especificações, SPL, ângulo de cobertura, distorção harmônica, potência acústica; Sinais de transmissão, impedância, divisões, faixa dinâmica; Projeto do Sistema: corte, mira e distensão da matriz de linhas; Projeto do Sistema: sistemas principais, sistemas de preenchimento, sistemas de atraso, sistemas de relay e teoria de submatrizes; Design do sistema: aplicação de submatriz, Monitores de palco, Alimentação e distribuição de Energia; Distribuição de sinal: LCR, LR + Sub, Matrix, Aparelhamento: abaixo do gancho, subs F/R: teórico; Amarração: abaixo do gancho, subs F/R: prático; Analisadores de medição; Verificação do sistema: sem e com FFT; Subalinhamento rápido: com e sem FFT; Otimização do sistema: EQ, Delay, Level, Aim, Splay. -----

----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



19/10/2017
[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

preenchimento, sistemas de atraso, sistemas de relay e teoria de submatrizes; Design do sistema: aplicação de submatriz, Monitores de palco, Alimentação e distribuição de Energia; Distribuição de sinal: LCR, LR + Sub, Matrix, Aparelhamento: abaixo do gancho, subs F/R: teórico; Amarração: abaixo do gancho, subs F/R: prático; Analisadores de medição; Verificação do sistema: sem e com FFT; Subalinhamento rápido: com e sem FFT; Otimização do sistema: EQ, Delay, Level, Aim, Splay, 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: -----

----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 *suprarreferida*. -----

----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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

(Handwritten signatures and initials)

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)**, que 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: -----

-----**a) Orientação para os Resultados**, visa 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, nos seguintes comportamentos: -----

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. -----
- Identifica e utiliza, de forma eficiente e justificada, os recursos necessários para concluir tarefas e projetos. -----
- Monitoriza a sua atividade, identificando erros e garantindo os padrões de qualidade do serviço prestado. -----

-----**b) 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, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho. -----
- Atua de forma a promover o espírito de equipa, prevenindo o conflito. -----
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades -----

-----**c) Iniciativa**, visa agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

~~1/1/2016~~
S
OS

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, nos seguintes comportamentos: -----

- Age rapidamente para solucionar situações críticas, mitigando os impactos no funcionamento do serviço. -----
- Assume de forma autónoma projetos ou tarefas específicas no âmbito da sua responsabilidade. -----
- Disponibiliza-se para integrar projetos em que antecipa poder ser uma mais-valia. -----

----d) **Gestão do Conhecimento**, visa 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, nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica lacunas no seu conhecimento atual, investindo de forma proativa na aprendizagem. -----
- Seleciona de forma autónoma os conhecimentos relevantes a cada situação numa variedade de contextos, no exercício da sua atividade. -----
- Partilha com os membros da equipa documentação e informações relevantes para a atividade. -----

----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 dois 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

----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: -----

$$\mathbf{AC = HA+FP+EP+AD}$$

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: -----

----Superiores ao grau exigido - 20 valores -----

----Escolaridade Obrigatória - 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 de: História e fundamentos do som; Especificações, SPL, ângulo de cobertura, distorção harmónica, potência acústica; Sinais de transmissão, impedância, divisões, faixa dinâmica; Projeto do Sistema: corte, mira e distensão da matriz de linhas; Projeto do Sistema: sistemas principais, sistemas de

