



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA UM TRABALHADOR PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR – NA ÁREA DE HIGIENE, SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Ao sétimo dia do mês de setembro de dois mil e vinte e seis, pelas dezasseis horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 106/2026-PCM, de 7 de setembro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes, Diretora do Departamento de Administração Geral, Maria Bernardete Rodrigues Sabina, que presidiu, o Chefe da Divisão de Administração e Desenvolvimento de Pessoas, 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 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 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 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 redação atual; Acordo coletivo de trabalho 70/2019, publicado no Diário da República n.º 94, de 16 de maio, 2.ª série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC – publicado no Diário da

IB a sin.
1
CBOS



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

República, 2.ª série n.º 8/2026, através do Aviso n.º 673/2026/2, de 13 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; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, aprovado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação; Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro, que Regulamenta o Regime de Reparação de Acidentes de Trabalho e de Doenças Profissionais, na sua atual redação; Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais no Âmbito da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, na sua atual redação; Regulamento Geral de Higiene e Segurança do Trabalho nos Estabelecimentos Comerciais, de Escritório e Serviços, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 243/86, de 20 de agosto, na sua atual redação; Regulamentação das condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro, na sua atual redação; Portaria n.º 101/96, de 3 de abril, que Regulamenta as prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais e postos de trabalho dos estaleiros temporários ou móveis, na sua atual redação; Prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 347/93, de 1 de outubro, na sua atual redação; Normas técnicas das prescrições mínimas de segurança e de saúde nos locais de trabalho, aprovado pela Portaria n.º 987/93, de 6 de outubro, na sua atual redação; Proteção da segurança e saúde dos trabalhadores contra os riscos resultantes da exposição a agentes biológicos durante o trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril, na sua atual redação; Regime de prevenção e controlo da doença dos legionários, aprovado pela Lei n.º 52/2018, de 20 de agosto, na sua atual redação; Prescrições mínimas de segurança e de saúde em matéria de exposição dos trabalhadores aos riscos devidos aos agentes físicos (ruído), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 182/2006, de 6 de setembro, na sua atual redação; Prescrições mínimas de proteção da saúde e segurança dos trabalhadores em caso de exposição aos riscos devidos a vibrações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46/2006, de 24 de fevereiro, na sua atual redação; Prescrições mínimas em

BB-1000
P 2
CDS



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

matéria de proteção dos trabalhadores contra os riscos para a segurança e a saúde devido à exposição a agentes químicos no trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 24/2012, de 6 de fevereiro, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 50/2005, de 25 de fevereiro, relativo às prescrições mínimas de segurança e saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, na sua atual redação; Decreto-Lei n.º 301/2000, de 18 de novembro, relativo à proteção dos trabalhadores contra os riscos de exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho, 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)** 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: -----

-----1. **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. -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. -----

----**2. Análise crítica e resolução de problemas** – 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. -----

----**3. 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.

----**4. Orientação para a segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

BBelina
P 4
BoS



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

- Contribui para a revisão, a atualização e a disseminação dos regulamentos e procedimentos de segurança e de confidencialidade.
- Contribui para a avaliação crítica de processos de mitigação de riscos, sugerindo ajustes e medidas preventivas.
- Contribui para a avaliação crítica e para o desenvolvimento de melhores práticas de segurança e de confidencialidade da informação.

---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). -----

----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: -----

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 0.70) + (\text{EAC} \times 0.30)$$

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,

Delema
P 5
COT



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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: -----

----Doutoramento – 20 valores -----

----Mestrado - 19 valores. -----

----Licenciatura 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: -----

----- Sem ações de formação na área pretendida – 0 valores; formação específica na área de higiene, segurança e saúde no trabalho; por cada ação, com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas – 0,25 valores; com duração superior a 35 horas e inferior ou igual a 60 horas – 0,50 valores; com duração superior a 60 horas – 1 valor. -----

Handwritten signature and initials
6



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----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: 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. -----

----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 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: -----

$$OF = (AC \times 0.70) + (EAC \times 0.30)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

P. 12 ab. no.
0257



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----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 passavam vinte e cinco minutos das dezassete horas, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----

Bernardete Sousa

Roberto Costa

Paulo Fante