



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 SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos três dias do mês de abril de dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 54/2024-PCM, de dois de abril, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, 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. -----

----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 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 pelo Regulamento n.º 1105/2023, no Diário da República n.º 201 de 17 de outubro; 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 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.--

---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.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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.**Conhecimentos especializados e experiência** - conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---1.1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; -----

---1.2 . Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas; -----

---1.3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas; -----

---1.4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

----2. **Orientação para os Resultados** - capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:-----

---2.1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave); -----

---2.2. Compromete-se em regra, com os objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas; -----

---2.3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;

---2.4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. -----

----3. **Análise da informação e sentido crítico** - capacidade para identificar, interpretar e avaliar os diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- 3.1. Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão; -----
- 3.2. Perante um problema analisa os dados, pondera as diferentes alternativas de resposta e propõe soluções em tempo útil; -----
- 3.3. Prepara-se antecipadamente quando tem de enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa; -----
- 3.4. Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. -----
- 4. **Relacionamento interpessoal** - capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----
- 4.1. Tem um trato cordial e afável com colegas, supervisores e diversos utentes do serviço; -----
- 4.2. Trabalha com pessoas com diferentes características; -----
- 4.3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; -----
- 4.4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais. -----
- 5. **Iniciativa e autonomia** - Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----
- 5.1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais; -----
- 5.2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas; -----
- 5.3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade; -----
- 5.4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

---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: -----

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

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).-----

----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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----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 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.-----

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

----a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 10 valores; Desempenho Adequado – 15 valores; Desempenho Relevante – 20 valores.

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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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:-----

$$\mathbf{OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)}$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----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-----

----Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando passavam cinco minutos das treze 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:-----

pe 15

Pedro Costa Teixeira

Carmo Costa