



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 1 POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ENGENHARIA CIVIL.**

#### ATA N.º 1

----Aos três dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e quarenta minutos na sequência do despacho número 62/2024 – PCM, de vinte e quatro de abril de dois mil e vinte e quatro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Diretor do Departamento de Obras Municipais e Ambiente, António de Sousa Fernandes, que presidiu, o Diretor do Departamento de Urbanismo, Planeamento e Gestão Territorial, Bruno Manuel Franco Miranda, e a Diretora do Departamento de Administração Central, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, 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 redação atual; Acordo coletivo de trabalho 70/2019, publicado no Diário da República n.º 94, de 16 de maio, II série; Regulamento de Organização dos



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC – publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 85, através do regulamento n.º 491/2024, de 2 de maio; Código dos Contratos Públicos, publicado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; Regulamento De Obras e Trabalhos na Via Pública Relativo à Construção, Instalação, Uso e Conservação de Infraestruturas no Município De Mafra – Proposta da Câmara Municipal, por deliberação de 11 de junho de 2007, aprovado pela Assembleia Municipal a 27 de junho de 2007, Entrada em vigor a 23 de julho de 2007; Regime Aplicável À Reabilitação De Edifícios Ou Frações Autónomas, publicado pelo Decreto-Lei n.º 95/2019, de 18 de julho, na sua redação atual; Eurocódigo 0 – Bases para o projeto de estruturas NP EN 1990:2009; Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis, publicado pelo Decreto-Lei n.º 273/2003, de 29 de outubro.-----

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



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

---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: -----

----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. -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

---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. -----

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,50 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista Profissional de Seleção).-----

----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).-----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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: -----

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

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 na área de Engenharia Civil - 19 valores. -----

---Licenciatura em Engenharia Civil, 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; -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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 em Código dos Contratos Públicos (CCP), Condições de segurança e de saúde no trabalho em estaleiros temporários ou móveis; 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 – 12 valores; Desempenho Relevante – 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



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

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

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

\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_  
*[Handwritten signature]*  
\_\_\_\_\_

