



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE TÉCNICO, NA ÁREA DE TÉCNICO DE JUVENTUDE OU TÉCNICO DE MARKETING, RELAÇÕES PÚBLICAS E COMUNICAÇÃO, COM CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

#### ATA N.º 1

----Ao segundo dia do mês de agosto de dois mil e três, pelas catorze horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 49/2023 – PCM, de sete de julho de dois mil e vinte e três, reuniu, no Edifício dos Paços do Município o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe de Divisão de Desporto e Juventude, Nuno Miguel Costa Bedito, a Dirigente de Terceiro Grau da Unidade de Juventude, Isabel Cristina Cardoso Tavares Ramalhete e a Chefe de Divisão de Recursos Humanos, 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 18.º 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 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 Despacho n.º 5591/2023, de 15 de maio; Decreto-Lei n.º



## **CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA**

21/2019, de 30 de janeiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação; Lei n.º 8/2009, de 18 de fevereiro - Cria o regime jurídico dos conselhos municipais de juventude, na sua atual redação (Lei n.º 6/2012 de 10 de fevereiro); Aviso n.º 1092/2014, de 24 de janeiro - Regulamento do Conselho Municipal de Juventude de Mafra; Regulamento n.º 546-A/2019, de 5 de julho - Regulamento para atribuição de bolsas de estudo no domínio da música do Município de Mafra; Lei n.º 71/1998, de 3 de novembro - Bases do enquadramento jurídico do voluntariado; Decreto-Lei n.º 389/1999, de 30 de setembro - Procede à regulamentação da Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, na sua atual redação (Decreto-Lei n.º 176/2005, de 25 de outubro); Portaria n.º 286/2020 de 14 de dezembro - Procede à alteração da Portaria n.º 1227/2006, que regula o reconhecimento das associações juvenis sem personalidade jurídica, à alteração da Portaria n.º 1228/2006, que cria o Registo Nacional do Associativismo Jovem (RNAJ) e aprova o respetivo Regulamento, e à alteração da Portaria n.º 1230/2006, que cria os programas de apoio financeiro ao associativismo jovem (PAJ, PAI e PAE) e aprova o respetivo Regulamento; Portaria n.º 284/2020 de 11 de dezembro - Procede à criação do Plano Nacional de Incentivo ao Associativismo Estudantil; Decreto-Lei n.º 32/2011, de 7 de março - Novo quadro legal sobre o acesso e exercício da atividade de organização de campos de férias; Portaria n.º 629/2004, de 12 de junho - Determina que as entidades organizadoras de campos de férias devem celebrar um contrato de seguro que cubra acidentes pessoais dos participantes; Portaria n.º 586/2004, de 2 de junho - Determina que as instalações destinadas ao alojamento e pernoita dos participantes em campos de férias, bem como aquelas que sejam especialmente destinadas à realização das respetivas atividades, estão sujeitas a licenciamento e à observância dos requisitos constantes de portaria conjunta a emitir pelos membros do Governo responsáveis pelas áreas da juventude, da defesa do consumidor e da habitação e obras públicas; Carta Europeia Revista da participação dos jovens na vida local e regional; Resolução do Conselho da União Europeia e dos Representantes dos Governos dos Estados-Membro reunidos no Conselho



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

relativa ao quadro para a cooperação europeia no domínio da juventude: Estratégia da União Europeia para a Juventude 2019-2027 (Youth Goals); Plano Nacional de Políticas Locais de Juventude (FNAJ – Federação Nacional das Associações Juvenis); Normas de funcionamento da Assembleia Municipal Jovem de Mafra. -----

-----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: -----

-----a) **Conhecimento e Experiência**, visa obter informação sobre a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- 1) Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada; -----
- 2) Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas; -----
- 3) Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade; ---
- 4) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----b) **Realização e Orientação para os resultados**, visa obter informação sobre a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- 1) Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas; -----
- 2) Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço; -----
- 3) Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas;
- 4) Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. -----

----c) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**, visa obter informação sobre a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível. -----

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- 1) Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas; -----
- 2) Responde com prontidão e com disponibilidade às exigências profissionais;
- 3) É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões; -----
- 4) Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

----d) **Relacionamento Interpessoal**, visa obter informação sobre a capacidade para interagir 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: -----

- 1) Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço; -----
- 2) Trabalha com pessoas com diferentes características; -----
- 3) Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros; -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

4) Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais.-----

----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: -----

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

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:



B  
L

## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

**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 exigida (12.º ano) - 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 em: Padrão de Qualidade para Políticas de Juventude; Programa Erasmus + Juventude/Desporto e Corpo Europeu de Solidariedade; Excel; Ferramentas Digitais; Políticas Públicas de Juventude; Estudos Juvenis; Inglês; Gestão de Equipas; Comunicação com Jovens; por cada ação/formação, 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 80 horas - 0,50 valores; com duração 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 da juventude: sem experiência - 0 valores; experiência 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

f



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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, 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 de Competências

-----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:

