CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA DOIS TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR - NA ÁREA DA SUSTENTABILIDADE E DOS OBJECTIVOS DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos dezassete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas na sequência do despacho número 12/2025 – PCM, de dezasseis de janeiro de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Estratégia, Inovação e Sustentabilidade, Ana Carolina Martins Cardoso Ferreira, que presidiu, o Chefe da Divisão de Planeamento Estratégico e Desenvolvimento, Rui Diogo Pacheco Casaleiro, 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 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 Republica n.º 94, de 16 de maio, II série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC – publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 658/2025/2, de 8 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; Lei de Bases do Ambiente, publicado na Lei n.º 19/2014, de 14 de abril; Lei de Bases do Clima, publicado na Lei n.º 98/2021, de 31 de dezembro,

Plano Municipal de Ação Climática (PMAC de Mafra), disponível em https://www.cm-mafra.pt/pages/3008; Estratégia Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas (EMAAC), disponível em https://www.cm-mafra.pt/pages/646; Roteiro para a Neutralidade Carbónica 2050 (RNC2050), publicado através da Resolução de Conselho de Ministros n.º 107/2019, de 1 de julho; Plano Nacional Energia e Clima 2030 (PNEC 2030), publicado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 53/2020 de 10/07; Estratégia Nacional para a Economia Circular (ENECP 2017-2020), disponível em https://apambiente.pt/apa/economia-circular; Plano de Ação para a Economia Circular em Portugal (PAEC, 2019), disponível em https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/108-2019-122857881 e https://apambiente.pt/apa/economia-circular; Plano Estratégico para o Abastecimento de Água e Gestão de Águas Residuais e Pluviais 2030 (PENSAARP 2030), disponível em https://www.google.pt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj_gZntIeLAxWaUaQEHW0gBf8QFnoECCMQAQ&url=https%3A%2F%2Ffiles.diariodarepublica.pt%2F1s%2F2024%2F02%2F02500%2F0002400044.pdf&usg=AOvVaw1Uds0zwT9eb-huLRibcw8O&opi=89978449; Plano Estratégico de Reabilitação de Linhas de Água do concelho de Mafra (PERLA de Mafra), disponível em https://www.cm-mafra.pt/pages/3006; Relatório Voluntário Nacional (2023), disponível em https://ptsustentavel.gov.pt/wp-content/uploads/2023/09/RVN-2023_PTS_pt_22set-2.pdf; Estratégia Portugal 2030, disponível em https://www.portugal.gov.pt/pt/gc22/comunicacao/documento?i=resolucao-do-conselho-de-ministros-que-aprova-a-estrategia-portugal-2030; Estratégia Nacional de Desenvolvimento Sustentável (ENDS), disponível em https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp?att_display=n&att_download=y&look_parentBoui=143209904; Pacto do Futuro, disponível em https://portaldiplomatico.mne.gov.pt/images/noticias/2024/novembro_2024/sotf-pact_for_the_future_adopted_PT.PDF.----------

----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 o Serviço Público -** Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. Traduz-se nos seguintes comportamentos: ----------

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; ----------
- Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; ----------
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público. ----------

----2. **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; ----------
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. ----------

----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. **Organização, Planeamento e Gestão de Projetos -** Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades. Traduz-se nos seguintes comportamentos: ----------

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis; ----------
- Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades;----------
- Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas. ----------

----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 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 = (PCx0.50)+(EACx0.50)

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: ----------

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

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: ----------

---Doutoramento- 20 valores----------

---Mestrado na área de Engenharia do Território, Ambiente, Ordenamento do Território, Sustentabilidade, Tecnologias do Mar, Alterações Climáticas, Restauro e Gestão Fluvial - 19 valores.----------

---Licenciatura em Engenharia do Território, Ambiente, Ordenamento do Território, Sustentabilidade, Tecnologias do Mar, Alterações Climáticas, Restauro e Gestão Fluvial, 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, sendo o máximo 20 valores: ----------

----Sem ações de formação na área pretendida – 0 valores; formação específica nas áreas do cargo a prover; 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 métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: ----------

OF = (ACx0.50)+(EACx0.50)

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 a 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: ----------

Ana Carolina Ferreira

Diogo Cavaleiro

Paula Forte