



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### **PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA A CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR NA ÁREA DE ENGENHARIA GEOGRÁFICA, GEOGRAFIA OU PLANEAMENTO TERRITORIAL OU ÁREAS SIMILIARES – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO**

#### ATA N.º 1

----Aos dois dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas na sequência do despacho número 32/2025 – PCM, de um de abril de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Diretor do Departamento de Urbanismo, Planeamento e Gestão Territorial, Bruno Manuel Franco Miranda, que presidiu, a Chefe da Divisão de Informação e Inteligência Territorial, Carla Manuela Romana Marques da Silva, e a Diretora do Departamento de Administração Geral, 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 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; Princípios e Normas da Produção Cartográfica no Território Nacional, publicado pelo Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de julho, na sua atual



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

redação; Regime do Sistema Nacional de Informação Geográfica, publicado pelo Decreto-Lei n.º 180/2009 de 7 de agosto, na sua atual redação; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial, publicado pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio, na sua atual redação; Aprova o regime jurídico do cadastro predial e estabelece o Sistema Nacional de Informação Cadastral e a Carta Cadastral, publicado pelo Decreto-Lei n.º 72/2023, de 23 de agosto, na sua atual redação; Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo, publicado pela Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua atual redação; Conceitos Técnicos no Domínio do Ordenamento do Território e do Urbanismo, publicado pelo Decreto Regulamentar n.º 5/2019 de 27 de setembro, na sua atual redação; Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização, publicado pelo Aviso n.º 16/2022, de 7 de janeiro; Plano Diretor Municipal, publicado pelo Aviso n.º 5280/2023, de 13 de março; Reserva Ecológica Nacional para o território de Mafra, publicado pela Portaria n.º 292/2015, de 18 de setembro; Regulamento de Toponímia e Numeração de Polícia do Município de Mafra, publicado pelo Regulamento n.º 1118/2016, de 23 de dezembro. -----

----**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)** 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



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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: -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- 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. -----

----**Exame Médico de Seleção**, com carácter eliminatório, (considerando-se, para tanto, a menção de "Não apto"), visando avaliar as condições físicas e psíquicas dos candidatos, tendo em vista determinar a sua aptidão para o exercício da função da carreira de Técnico Superior na área do procedimento. -----

----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: -----

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

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



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 Geográfica, Geografia ou Planeamento Territorial ou áreas similares - 19 valores.-----

---Licenciatura em Engenharia Geográfica, Geografia ou Planeamento Territorial ou áreas similares, 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: -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista Avaliação Conhecimentos



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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.-----

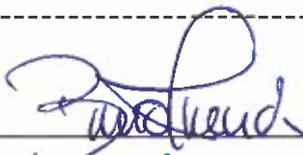
----A Ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

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: -----

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

