



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 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos vinte e quatro dias do mês de março de dois mil e vinte e cinco, pelas doze horas e na sequência do despacho número 28/2025 – PCM, de dezassete de março de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento de Desenvolvimento Socioeconómico, Ana Isabel de Sousa Martins, a Chefe da Divisão de Intervenção Social, Saúde, Emprego e Habitação, Paula Cristina Duarte Ribeiro, 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; Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Regulamento para Atribuição Apoios Sociais do

Ass.
Ass.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Município de Mafra, Regulamento n.º 201/2023, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 30, de 10 de fevereiro; Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto - Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais; Decreto-Lei n.º 23/2019, de 30 de janeiro - Concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da saúde; Portaria n.º 66/2021 de 17 de março - Regula as Cartas Sociais Municipais; Decreto-Lei n.º 115/2006, de 14 de junho - Princípios, finalidades e objetivos da rede social, bem como a constituição, funcionamento e competência dos seus órgãos; Diagnóstico Social do Concelho de Mafra, em vigor; Estratégia Municipal para o Envelhecimento Ativo e Saudável do Concelho de Mafra, em vigor -----

----**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. 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; -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes. -

----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. **Análise Crítica e Resolução de Problemas**, Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; -----
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; -----
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações. -----

----4. **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; -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- 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. -----

----**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: -----

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

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,

[Handwritten signatures and initials]



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 Administração pública - 19 valores.-----

---Licenciatura em Administração Pública, 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 em: Gestão de Projetos; Gestão do Stress; Gestão de Conflitos; Código do Procedimento Administrativo; Inovação e Empreendedorismo Social; Envelhecimento e Qualidade de Vida: Desafios Atuais; PowerBI; Balanced Scorecard; por cada ação, até 35 horas - 0,25 valores; de 35 a 80 horas - 0,50 valores; superior a 80 horas - 1 valor.

Ass 5



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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

----Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 treze horas e quinze minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----





