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 SOCIOLOGIA – 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 dez horas na sequência do despacho número 27/2025 – 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 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; Regime jurídico das autarquias locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Lei de Proteção de Crianças e Jovens em Perigo,

Lei n.º 147/99, de 1 de setembro, na sua redação atual; Convenção dos Direitos das Crianças, adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 20 de novembro de 1989 e ratificada por Portugal em 21 de setembro de 1990; Trabalho de crianças em artes e espetáculos, Lei nº 105/2009, 14 de setembro (art.º 2º a 11º); Acolhimento Familiar, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 139/2019 de 16 de setembro; Lei Tutelar Educativa, aprovada pela Lei n.º 166/99, de 14 de setembro, na sua redação atual; Regulamento para Atribuição Apoios Sociais do Município de Mafra, Regulamento n.º 201/2023, publicado em Diário da República, 2.ª série, n.º 30, de 10 de fevereiro; Regulamento de Funcionamento dos Serviços de Apoio à Família nos Estabelecimentos de Educação Pré-Escolar e do 1.º Ciclo do Ensino Básico da Rede Pública, Aviso n.º 2881/2023, de 10 de fevereiro. ----------

----**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; ----------
- 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. **Comunicação** - Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem-recebida e corretamente interpretada.

Traduz-se nos seguintes comportamentos: ----------

- Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; ---

• Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação; ----------
aos destinatários; ----------
• Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores. ----------

----**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 = (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: ----------

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

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 Sociologia - 19 valores.----------

---Licenciatura em Sociologia, 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: Enquadramento do sistema de proteção de crianças e jovens e CPCJ; Avaliação e intervenção no sistema de promoção e proteção; Processo de promoção e Proteção no Sistema de gestão da CPCJ; Aprofundamento da Lei de

Promoção Proteção; Participação e audição das crianças; 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: ----------