



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE TÉCNICO, NA ÁREA ADMINISTRATIVA, COM CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Ao vigésimo quinto dia do mês de maio de dois mil e três, pelas nove horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 34/2023 – PCM, de doze de maio de dois mil e vinte e três, reuniu, no Edifício dos Paços do Município o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Chefe de Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, a Chefe de Divisão da Educação, Ana Patrícia Tavares Duarte, que substitui a Presidente do Júri, nas suas faltas e impedimentos, 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 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- publicado pelo Despacho n.º 5591/2023, de 15 de maio; Decreto-Lei n.º 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; Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação Urbana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua atual redação; Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pelo anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, estabelecido pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação; Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação. -----

-----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: -----

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas. -----
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.-----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

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

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

-----**c) Comunicação**, visa obter informação sobre a capacidade para transmitir informação com clareza e precisão e adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----

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

- Expressa-se oralmente de forma clara e precisa.-----
- Presta informações e esclarecimentos sobre as matérias do serviço, presencialmente ou através de outros meios de comunicação, com exatidão e objetividade.-----
- Adapta a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.-----
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valoriza os seus contributos.-----

-----**d) Trabalho de Equipa e Cooperação**, visa obter informação sobre a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa. -----

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

- Integra-se em equipas de constituição variadas, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.-----
 - Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.-----
 - Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.-----
- 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: --



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

AC = 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: -----

-----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: Contabilidade Autárquica; Finanças Locais; SIADAP – Sistema Integrado de Avaliação Desempenho na Administração Pública; RGEU – Regulamento Geral das Edificações Urbanas; RJUE - Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação Urbana; Word Avançado; Excel Avançado; Gestão Documental; LGTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; CCP - Código dos Contratos Públicos; Higiene e Segurança no Trabalho; por cada ação, 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: 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. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

-----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, 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: -----

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

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).-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]