



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 TURISMO – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Ao décimo quinto dia do mês de junho de dois mil e três, pelas catorze horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 44/2023 – PCM, de sete de junho de dois mil e vinte e três, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe de Divisão de Desenvolvimento Económico Turismo e Cultura, Gonçalo Nuno Serra Rodrigues Eusébio Ferreira, a Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Turismo, Ana Isabel dos Santos Ferreira Zeferino Vaz e a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, 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 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 n.º 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 pelo Despacho n.º 5591/2023, de 15 de maio; Decreto-Lei n.º

TEV



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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; Regulamento do Conselho Municipal de Turismo de Mafra, publicado através do aviso n.º 8840/2014, de 8 de maio; Regulamento do Conselho Municipal de Gestão de Reserva Mundial de Surf da Ericeira, publicado através do Regulamento n.º 7/2017, de 3 de janeiro; Regulamento da Taxa Municipal Turística de Mafra, publicado através do Regulamento n.º 859 -A/2018, de 31 de dezembro, alterado pelo Regulamento n.º 815/2019, de 17 de outubro de 2019 e pelo Regulamento n.º 207/2023 de 15 de fevereiro de 2023; Regulamento das Áreas de Contenção para Instalação de Alojamento Local (RACAL), publicado através do Regulamento n.º 926-A/2019, de 2 de dezembro de 2019; Requisitos específicos de instalação, classificação e funcionamento dos parques de campismo e de caravanismo, aprovados pela portaria n.º 1320/2008, de 17 de novembro; Regulamento dos parques de campismo públicos, aprovados pelo decreto regulamentar n.º 33/97, de 17 de setembro, alterado pelo decreto regulamentar n.º 14/2002, de 12 de março; Regime de autorização de exploração dos estabelecimentos de alojamento local, publicado através do Decreto-Lei n.º 128/2014, de 29 de agosto, alterado pela Lei n.º 62/2018, de 22 de agosto; Portaria n.º 262/2020 de 6 de novembro.-----

-----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



12.1
[Handwritten signature]

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----

-----a) **Conhecimentos Especializados e Experiências**, visa obter informação sobre um conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções. -----

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

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada. -----
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.-----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas. -----
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. --

-----b) **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 solicitadas.-----

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

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo em regra centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave). -----
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas. -----
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.-----
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades. -----

----c) **Relacionamento Interpessoal**, visa obter informação sobre a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. -----
 - Trabalha com pessoas com diferentes características. -----
 - Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros. -----
 - Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos socioprofissionais. -----
- d) **Iniciativa e Autonomia**, visa obter informação sobre a capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucionar-los. -----
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----
- Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. -----
 - Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. -----
 - Toma a iniciativa para a solução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. -----
 - Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais. -----
- 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: -----

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

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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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: --

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

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 – 19 valores.-----

----Licenciatura 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 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).-----

----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: -----






