



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 MARKETING – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Ao décimo segundo dia do mês de junho de dois mil e três, pelas catorze horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 43/2023 – PCM, de sete 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 Comunicação, Relações Internacionais e Protocolo, Joana Mafalda Mota Abreu Fontão, a Técnica Superior, Maria Rita da Mota Capitão Ferreira Monteiro e a Chefe de 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 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; Lei de Imprensa, aprovada pela Lei n.º 2/99, de 13 de janeiro, na sua redação atual; Código da Publicidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 330/90, de 23 de outubro, na sua redação atual; Lei das Precedências do Protocolo do Estado Português — Lei n.º 40/2006, de 25 de agosto; Decreto-Lei n.º 150/87, de 30 de março. -----

-----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) **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. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

• Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. --

-----b) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**, visa obter informação sobre capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; -----

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

• Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas. -----

• Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.

• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.-----

• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço. -----

-----c) **Análise da Informação e Sentido Crítico**, visa obter informação sobre a capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico; -----

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

• Analisa de forma crítica e lógica a informação necessária à realização da sua atividade ou como suporte à tomada de decisão. -----

• -----
Perante um problema analisa os dados, pondera as diversas alternativas de resposta e propõe soluções em tempo considerado útil. -----

• Prepara-se antecipadamente quando tem que enfrentar situações ou trabalhos de especial complexidade técnica, procurando informação e estudando os assuntos em causa. -----

• Fundamenta ideias e pontos de vista com base em recolha de informação, compara dados de diferentes fontes e identifica a informação relevante para a sua atividade ou a de outros. -----

-----d) **Relacionamento Interpessoal**, visa obter informação sobre a capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

caraterísticas 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: -----

- 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. -----

----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). -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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 competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----

-----Sem ações de formação na área pretendida – 0 valores; formação específica nas áreas do design gráfico, fotografia e vídeo; por cada ação, com





CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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.-----

-----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:-----

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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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: -----

João Ibrú

Rita Monteiro

Xerxes