



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA TRÊS TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES EQUIPARADAS A TÉCNICO SUPERIOR –NA ÁREA DE GESTÃO/ECONOMIA/CONTABILIDADE - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

#### ATA N.º 1

----Aos vinte e sete dias do mês de novembro de dois mil vinte, pelas dez horas e trinta minutos e na sequência do despacho número 113/2020 – PCM, de dois de novembro de dois mil e vinte, reuniu no Edifício dos Paços do Município o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento Financeiro, Joana Isabel da Soledade Vilas Boas Lucena, , que presidiu, a Chefe da Divisão de Gestão Financeira, Dulce Maria Duarte Lourenço, 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 da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 5.º e pela alínea a) do n.º 1 do Artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de maio, 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 na prova escrita 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:** Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; 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 pelo Despacho n.º 8114/2020, de 20 de agosto, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Regime Jurídico das Autarquias Locais,



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação; Regime Jurídico da Atividade Empresarial Local e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua atual redação; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública-SIADAP estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; Adaptação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho aos Serviços da Administração Autárquica estabelecido no Decreto Regulamentar n.º18/2009, de 4 de setembro, na sua atual redação; Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei nº 98/97, de 26 de agosto, na sua atual redação; Classificador económico das despesas das Autarquias Locais, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 26/2002, de 14 de fevereiro, na sua atual redação; Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP), aprovado pelo Decreto-Lei nº 192/2015, de 11 de setembro, na sua atual redação; Manual de Implementação de Normalização Contabilística Público (CNCP) da Comissão de Normalização Contabilística (CNC), nos termos do artigo 12º do Decreto-Lei nº 192/2015, de 11 de setembro, que aprova o Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas (SNC-AP); Portaria n.º 189/2016 de 14 de julho Notas de Enquadramento ao Plano de Contas Multidimensional — Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas; Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, estabelecido pela Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro, na sua atual redação; Regras aplicáveis à assunção de Compromissos e aos Pagamentos em Atraso das Entidades Públicas, aprovadas pela Lei n.º 8/2012, de 21 de fevereiro, na sua atual redação; Normas legais disciplinadoras dos procedimentos necessários à aplicação da Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso e à operacionalização da prestação de informação nela prevista, estabelecidas no Decreto-Lei n.º 127/2012 de 21 de junho, na sua atual redação; Código dos Contratos Públicos, que estabelece a disciplina aplicável à contratação pública e o regime substantivo dos contratos públicos que revistam a natureza de contrato administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua atual redação; Regime Jurídico do Património Imobiliário Público, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 280/2007 de 7 de agosto, na sua atual redação; Orçamento de Estado para o ano de 2021, a aguardar publicação.-----

**Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

*Alcance*  
*Dout*  
*[Signature]*

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 dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado. Terá a duração máxima de trinta minutos e é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. Serão considerados os seguintes fatores de avaliação: -----

----a) **Motivação**, que apreciará o interesse e a vocação do candidato pelas funções em causa, designadamente através da formação e experiência profissional reveladas que valorizem o seu desempenho; -----

----b) **Expressão e fluência verbais**, que avaliará o desenvolvimento harmonioso do esquema de intervenção com agradabilidade oratória e estética de comunicação; -----

----c) **Sentido crítico**, que avaliará a capacidade de apreensão global e particular de todas as vertentes de problemas vividos no exercício efetivo de funções ou atividades específicas desempenhadas e as manifestações de inovação surgidas no seu desenvolvimento; -----

----d) **Espírito de equipa**, que apreciará se o candidato possui boa capacidade de integração e de trabalho em equipa pluridisciplinar; -----

----a) **Motivação** -----

1.º nível	Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções a que se candidata	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia um bom interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício de funções a que se candidata	Insuficiente (4 valores)



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### ---- b) Expressão e fluência verbais -----

1.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Elevado (20 valores)
2.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Bom (16 valores)
3.º nível	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral, sem desvios de soluções possíveis para situações concretas	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Apresenta dificuldade em esquematizar logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral, com desvios de soluções possíveis para situações concretas	Insuficiente (4 valores)

### ----c) Sentido crítico -----

1.º nível	Transparece ter manifestado elevada capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma elevada capacidade de inovação.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Transparece ter manifestado boa capacidade de apreensão de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma boa capacidade de inovação.	Bom (16 valores)
3.º nível	Transparece ter manifestado suficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma razoável capacidade de inovação.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Transparece ter manifestado reduzida capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma reduzida capacidade de inovação.	Reduzido (8 valores)
5.º nível	Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação.	Insuficiente (4 valores)

### ----d) Espírito de equipa -----

1.º nível	Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Elevado (20 valores)
2.º nível	Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Bom (16 valores)
3.º nível	Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Suficiente (12 valores)
4.º nível	Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Reduzido (8 valores)



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

*Blasco*  
*Det*  
*A*

5.º nível	Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.	Insuficiente (4 valores)
-----------	--	--------------------------

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista Profissional de Seleção).-----

----**A Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (PC \times 0.40) + (AP \times 0.30) + (EPS \times 0.30)$$

em que:

**OF** = Ordenação Final

**PC** = Prova de Conhecimentos

**AP** = Avaliação Psicológica

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

----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), sem prejuízo da aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

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

$$AC = HA + FP + EP + AD$$

4

Em que:

**HA** = Habilitação Académica

**FP** = Formação Profissional

*Base*  
*Out*  
*✱*



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

**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 na área de Gestão: -----

---- Doutoramento - 20 valores-----

--- Mestrado sendo ponderada a classificação final obtida na mesma, de acordo com a graduação seguinte:-----

- a) Mestrado com classificação final entre 10 e 12 valores – 10 valores;
- b) Mestrado com classificação final entre 13 e 14 valores – 12 valores;
- c) Mestrado com classificação final entre 15 e 16 valores – 14 valores;
- d) Mestrado com classificação final entre 17 e 18 valores – 16 valores;
- e) Mestrado com classificação final entre 19 e 20 valores – 19 valores.----

---Licenciatura sendo ponderada a classificação final obtida na mesma, de acordo com a graduação seguinte:-----

- f) Licenciatura com classificação final entre 10 e 12 valores – 10 valores;
- g) Licenciatura com classificação final entre 13 e 14 valores – 12 valores;
- h) Licenciatura com classificação final entre 15 e 16 valores – 14 valores;
- i) Licenciatura com classificação final entre 17 e 18 valores – 16 valores;
- j) 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 formação na área pretendida – 0 valores; formação específica na área pretendida – Lei das finanças Locais, Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei dos compromissos, POCAL, SNC-AP, Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas, Enquadramento Orçamental - por cada ação, até 35 horas – 0,25 valores; de 35 a 60 horas – 0,50 valores; superior a 60 horas – 1 valor; Pós graduação – na área de Gestão - 20 valores.-----

----**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



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 anos, 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)** 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 segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências:-----

----a) **Responsabilidade e Compromisso com o Serviço**, visa obter informação sobre a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável;-----

---b) **Relacionamento Interpessoal**, analisa a capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

----**A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** nos mesmos moldes da *supra* referida. -----

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências ou Entrevista Profissional de Seleção). -

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

$$OF = (AC \times 0.35) + (EAC \times 0.35) + (EPS \times 0.30)$$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista Avaliação Conhecimentos

**EPS** = Entrevista Profissional de Seleção

----Excepcionalmente, 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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

----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 doze horas e dez 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 Vitor Bastos

Det.

Re. J. S.