



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA UM TRABALHADOR PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR –NA ÁREA JURÍDICA - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos sete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas onze horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 2/2021 – PCM, de quatro de janeiro de dois mil e vinte e um, reuniu, no Edifício dos Paços do Município, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento de Administração Geral, Ana Maria Ferreira Loureiro Pereira Viana Taborda Barata, que presidiu, a Chefe da Divisão de Assuntos Jurídicos, Maria Bernardete Rodrigues Sabina Rosa Calhaço e a Técnica Superior, Carolina Isabel Ferreira Ganito, em substituição da Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, ausente por motivo de doença, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 5.º e pela alínea a) do n.º 1 do Artigo 6º 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 a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Assume a forma escrita, natureza teórica, de realização coletiva, com a duração de três horas.----

----Temas e Legislação aplicáveis: Constituição da República Portuguesa; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Regime de Acesso à Informação Administrativa e Ambiental e de Reutilização dos Documentos, aprovado pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na sua redação atual; Código de Processo dos Tribunais Administrativos, aprovado pela Lei n.º 15/2002, de 22 de fevereiro, na sua redação atual; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual; Regime de Vinculação, de Carreiras e de Remunerações na Administração Autárquica, estabelecido no Decreto-Lei n.º

Barata
A



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

209/2009, de 3 de setembro, na sua redação atual; Tramitação do procedimento concursal, regulamentada pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptado aos serviços da administração autárquica pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro; Orçamento do Estado para 2021, aprovado pela Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro; Regime Jurídico das Autarquias Locais, Estatuto das Entidades Intermunicipais, Regime Jurídico da Transferência de Competências do Estado para as Autarquias Locais e para as Entidades Intermunicipais e Regime Jurídico do Associativismo Autárquico, estabelecidos na Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; Transferência de Competências Para as Autarquias Locais e Para as Entidades Intermunicipais, aprovada pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, e respetivos diplomas sectoriais; Estatuto dos Eleitos Locais, aprovado pela Lei n.º 29/87, de 30 de junho, na sua redação atual; Incompatibilidades e impedimentos dos titulares de cargos políticos e altos cargos públicos, aprovado pela Lei n.º 64/93, de 26 de agosto, na sua redação atual; Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas, aprovado pela Lei n.º 67/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual; Regime do Património Imobiliário Público, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, na sua redação atual; Regime Jurídico da atividade Empresarial Local e das Participações Locais, aprovado pela Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, na sua redação atual; Código das Expropriações, aprovado pela Lei n.º 168/99, de 18 de setembro, na sua redação atual; Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual; Organização e Processo do Tribunal de Contas, aprovada pela Lei n.º 98/97, de 26 de agosto, na sua redação atual; Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 10/2015 de 16 de janeiro, na sua redação atual; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 de dezembro, na sua redação atual; Regime Jurídico da Reabilitação Urbana, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 307/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual; Regulamento Geral do Ruído, aprovado Decreto-Lei n.º 9/2007, de 17 de janeiro, na sua redação atual; Regime Geral das Contraordenações, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 433/82, de 27 de outubro, na sua redação atual; Regime Jurídico



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

das Contraordenações Ambientais, aprovado pela Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, na sua redação atual; Regulamentos Municipais, designadamente o Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências — ROSMEC, do Município de Mafra, na sua redação atual, publicada em anexo ao Despacho n.º 8114/2020, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 162, de 20 de agosto de 2020, e o Código de Ética e Conduta do Município de Mafra, disponíveis em <http://www.cm-mafra.pt/>. -----

----**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 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; -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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)

---- 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)



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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)
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: -----

$$OF = (PC \times 0.45) + (AP \times 0.25) + (EPS \times 0.30)$$

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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 - profissionalizante nas áreas técnico-jurídicas - 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 em Código de Procedimento e Processo Tributário; Execuções fiscais; Código de Processo nos Tribunais Administrativos; Código dos Contratos Públicos; Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial; Regime Jurídico do Sector Empresarial Local; Regime da Responsabilidade Civil Extracontratual do Estado e Demais Entidades Públicas;



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação; Regime Jurídico da Instalação, Exploração e Funcionamento dos Empreendimentos Turísticos; Regime Geral das Contraordenações; Autarquias Locais; por cada ação, até 35 horas – 0,25 valores; de 35 a 60 horas – 0,50 valores; superior a 60 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)**, 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

R1
7/10/2008



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 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: -----

$$OF = (AC \times 0.30) + (EAC \times 0.40) + (EPS \times 0.30)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

----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 35º da Portaria n.º 83-A/2009, de 29 de Janeiro. -----

----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-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

Altares.

Bernardete Calhaz

Corulina Gon. Lu
