



cas  
af

## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

#### ATA N.º 1

----Aos doze dias do mês de março de dois mil vinte e um, pelas onze horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 32/2021 – PCM, de vinte e cinco de fevereiro de dois mil e vinte e um, reuniu no Edifício dos Paços do Município o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Diretor do Departamento de Urbanismo, Obras Municipais e Ambiente, Bruno Manuel Franco Miranda, a Dirigente de 3.º grau da Unidade de Sistemas de Informação Geográfica, Carla Manuela Romana Marques da Silva, 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 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 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 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; Princípios e Normas da Produção Cartográfica no Território Nacional - Decreto-Lei n.º 193/95, de 28 de

Bar  
R



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

julho, na sua atual redação; Regime do Sistema Nacional de Informação Geográfica - Decreto-Lei n.º 180/2009 de 7 de agosto, na sua atual redação; Lei de bases gerais da política pública de solos, de ordenamento do território e de urbanismo - Lei n.º 31/2014, de 30 de maio, na sua atual redação; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial - Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio; Regulamento das Normas e Especificações Técnicas da Cartografia a Observar na Elaboração das Plantas dos Planos Territoriais - Regulamento n.º 142/2016, de 9 de fevereiro; Aprova o Regulamento do Cadastro Predial - Decreto-Lei n.º 172/95, de 18 de julho; Cria um sistema de informação cadastral simplificada - Lei n.º 78/2017, de 17 de agosto; Mantém em vigor e generaliza a aplicação do sistema de informação cadastral simplificada - Lei n.º 65/2019, de 23 de agosto; Define a classificação e reclassificação do solo - Decreto Regulamentar n.º 15/2015, de 19 de agosto; Conceitos Técnicos no Domínio do Ordenamento do Território e do Urbanismo - Decreto Regulamentar n.º 5/2019 de 27 de setembro; Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização - Aviso n.º 8983/2014, de 4 de agosto; Plano Diretor Municipal - Aviso n.º 6614/2015, na sua atual redação; Reserva Ecológica Nacional para o território de Mafra - Portaria n.º 292/2015, de 18 de setembro; Programa da Orla Costeira - Resolução do Conselho de Ministros n.º 66/2019, de 11 de abril; Regulamento de Toponímia e Numeração de Polícia do Município de Mafra - Regulamento n.º 1118/2016, de 23 de dezembro; Bibliografia: Matos, João (2008), Fundamentos de Informação Geográfica, Lidel, Lisboa; Cosme, António (2012), Projeto em Sistemas de Informação Geográfica; Orientações para a execução de Procedimentos de Delimitação Administrativa, Direção de Serviços de Informação Cadastral - Direção Geral do Território (disponível em [www.dgterritorio.gov.pt](http://www.dgterritorio.gov.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



CRS

## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

Handwritten initials and signature in blue ink.



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

|           |  |                             |
|-----------|--|-----------------------------|
| 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<br>(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<br>(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<br>(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<br>(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<br>(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<br>(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<br>(4 valores) |

### ----d) Espírito de equipa -----

|           |  |                             |
|-----------|--|-----------------------------|
| 1.º nível | Evidencia elevada capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.      | Elevado<br>(20 valores)     |
| 2.º nível | Evidencia boa capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.          | Bom<br>(16 valores)         |
| 3.º nível | Evidencia suficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.   | Suficiente<br>(12 valores)  |
| 4.º nível | Evidencia reduzida capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares.     | Reduzido<br>(8 valores)     |
| 5.º nível | Evidencia insuficiente capacidade de integração e de trabalho em equipas pluridisciplinares. | Insuficiente<br>(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: -----



car  
p

## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

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: -----

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

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 na área de ciências geográficas - 19 valores.-----



Handwritten initials in blue ink.



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

---Licenciatura em Geografia ou Mestrado integrado em Engenharia Geográfica, sendo ponderada a classificação final obtida na mesma, de acordo com a graduação seguinte:

- a) Licenciatura ou Mestrado integrado, com classificação final entre 10 e 12 valores – 10 valores;
- b) Licenciatura ou Mestrado integrado, com classificação final entre 13 e 14 valores – 12 valores;
- c) Licenciatura ou Mestrado integrado, com classificação final entre 15 e 16 valores – 14 valores;
- d) Licenciatura ou Mestrado integrado, com classificação final entre 17 e 18 valores – 16 valores;
- e) Licenciatura ou Mestrado integrado, 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 ArcGIS 10 ou superior; Autocad Map 2011 ou superior; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial e Regime Jurídico da Urbanização e da Edificação, 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



*Handwritten signature or initials in the top right corner.*

## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 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: -----



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

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 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.-----

----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 o presidente do Júri por encerrada a reunião, quando passavam dez minutos das treze horas, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----





