



Handwritten signature in blue ink

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

ATA N.º 1

----Aos trinta dias do mês de março de dois mil e vinte e um, pelas dez horas e na sequência do despacho número 37/2021 – PCM, de vinte e três de março 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 Obras e Urbanismo, Bruno Manuel Franco Miranda, o Chefe da Divisão de Obras Municipais, António de Sousa Fernandes, 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 pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; 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 – Aviso n.º 400/2018, de 8 de janeiro, alterado pelo Despacho n.º 12908/2019, de 13 de agosto; RGEU - Regulamento Geral das Edificações Urbanas, publicado pelo Decreto-Lei n.º 38382/1951, na sua atual redação; RJUE – Regime Jurídico da Urbanização e Edificação – Aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/1999, de 16/12, na sua redação atual; Conceitos Técnicos Atualizados no Domínio do Ordenamento do Território e do Urbanismo – Publicados



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

no Decreto Regulamentar n.º 5/2019, de 27/09; RMEU – Regulamento Municipal de Edificação e Urbanização, publicado pelo Aviso n.º 8983/2014 no Diário da República n.º 148/2014, Série II de 04/08.-----

----**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. 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 Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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, de acordo com o seguinte:-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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) |
| 5.º nível | Transparece ter manifestado insuficiente capacidade de apreensão de situações normais no exercício de atividades | Insuficiente (4 valores) |



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

| | | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| | funcionais decorrentes do dia-a-dia que tenham apelado a uma insuficiente capacidade de inovação. | |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

----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: -----

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

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



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: -----

----Habilitações académicas de grau superior ao exigido na candidatura - 20 valores. -----

----Habilitações académicas de grau exigido na candidatura - 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 Desenhador de Construção Civil, Formação em Autocad na Área de Desenho de Arquitetura, por cada ação, até 35 horas - 0,25 valores; de 35 a 80 horas - 0,50 valores; 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. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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

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

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 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: ----






