



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

### ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE TÉCNICO – NA ÁREA DE ANIMAÇÃO SOCIOCULTURAL OU SOCIOEDUCATIVA - CONTRATO DE TRABALHO A TERMO INCERTO

#### ATA N.º 1

----Aos seis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e três, pelas nove horas e trinta minutos, e na sequência do despacho do Senhor Presidente da Câmara número 3/2023-PCM, datado de cinco de janeiro 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 da Divisão de Educação, Ana Patrícia Tavares Duarte, que presidiu, a Dirigente de Terceiro Grau da Unidade de Planeamento e Gestão da Rede Educativa Mafra Este, Mónica Manuela Pereira Mendes e a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes no artigo n.º 36 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 09 de setembro, na sua atual redação. -----

----Assim, e de acordo com o despacho do Senhor Presidente, supramencionado, dado que o preenchimento destes postos de trabalho é urgente, e prevendo-se que o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----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: -----

$$AC = \underline{HA + FP + 2EP + AD}$$

Adunado  
Mónica Mendes  
[Assinatura]



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 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: -----

----Sem ações de formação na área pretendida – 6 valores; formação específica em animação de grupos infantis, higiene e segurança no trabalho, primeiros socorros, pedagogia (superiores a 7 horas) – 20 valores; outras ações de formação (até ao máximo de 12 valores): ações com duração inferior ou igual a 30 horas – 1 valor; com duração superior a 30 horas e inferior ou igual a 60 horas – 2 valores; com duração superior a 60 horas – 3 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 de animação sociocultural, nomeadamente, organizar, coordenar e desenvolver atividades de animação com públicos infantis: sem experiência – 10 valores; experiência inferior ou igual a 6 meses – 12 valores; superior a 6 meses e inferior ou igual a 12 meses – 14 valores; superior a 12 meses e inferior ou igual a 18 meses – 16 valores; superior a 18 meses e inferior ou igual a 24 meses – 18 valores; superior a 24 meses – 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:

*Assinado  
Inês Amorim  
De: 10/10*



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----a) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado – 10 valores; Desempenho Adequado – 15 valores; Desempenho Relevante – 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 numa escala de 0 a 20 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; -----

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. -----

----b) **Relacionamento Interpessoal**: Capacidade para interagir com pessoas com diferentes características 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. -----

*Poucas*  
*Municípios*  
*2015*



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- 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 em vários contextos socioprofissionais. -----

----c) **Conhecimentos e Experiência:** 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. -----
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade. -----

----d) **Orientação para resultados:** Capacidade para se focalizar na concretização dos objetivos do serviço e garantir que os resultados desejados são alcançados. -----

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

- Compromete-se com os resultados a alcançar de acordo com os objetivos estratégicos da organização e é persistente perante obstáculos ou dificuldades.
- Assume em regra objetivos ambiciosos e exigentes, embora realistas, para si e para os seus colaboradores. -----
- Tem noção do que é prioritário para o serviço, respondendo, em regra, prontamente nos momentos de pressão e urgência. -----
- Aceita correr riscos para atingir os resultados desejados e assume as responsabilidades pelo sucesso ou fracasso dos mesmos. -----

---Consideram-se excluídos da valoração final, os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular ou 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

PSUCAL  
Mónica Mendes  
2015



## CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 0.70) + (EAC \times 0.30)$$

Em que:

**OF** = Ordenação Final

**AC** = Avaliação Curricular

**EAC** = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----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 09 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-----

----Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando passavam cinquenta e cinco minutos das onze horas, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes:

Patrícia Duarte

Mónica Manuela Mendes

Leitos

