



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE OPERACIONAL –NA ÁREA DE APOIO LOGÍSTICO A EVENTOS - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos três dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, pelas dez horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 11/2023-PCM, de dois de fevereiro, reuniu no Edifício dos Paços do Município o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Chefe da Divisão de Energia e Parque e Oficinas, Dário Miguel Portela Fortunato Jacinto, que presidiu, o Encarregado Operacional, Ricardo João pereira Mestrinho 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 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 18º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, na sua atual redação.-----

----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos 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. Assume a forma prática, de realização individual, com a duração de meia hora.-----

----**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 das menções classificativas de Apto e Não Apto-----

----**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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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:-----

1.º nível	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.	0;1;2 valores
2.º nível	Em regra responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais	0;1 valor
3.º nível	É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.	0;1 valor
4.º nível	Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.	0;1 valor

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

1.º nível	Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.	0;1 valor
2.º nível	Trabalha com pessoas com diferentes características.	0;1 valor
3.º nível	Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.	0;1; 2 valores
4.º nível	Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais.	0;1 valor

----**c) Tolerância à pressão e contrariedade**: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

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

1.º nível	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.	0;1 valor
2.º nível	Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional	0;1;2 valores
3.º nível	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.	0;1 valor



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

4.º nível	Aceita as críticas e contrariedades.	0;1 valor
-----------	--------------------------------------	-----------

----**d) Adaptação e melhoria continua:** Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional.-----

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

1.º nível	Manifesta interesse em aprender e atualizar-se.	0;1; valor
2.º nível	Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional.	0;1 valor
3.º nível	Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas.	0;1;2 valores
4.º nível	Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização.	0;1 valor

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de Conhecimentos ou Entrevista de Avaliação de Competências) ou a menção de Não Apto no método de seleção, Avaliação Psicológica.-----

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

$$OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

----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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

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

----Superiores ao grau exigido. - 20 valores-----

----Escolaridade Obrigatória - 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 nas áreas de: Higiene e segurança no Trabalho; Montagem e desmontagem de Palcos, tendas ou aparelhagem de som, 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



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 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)**, 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).-----

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

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

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).-----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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-----

---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: -----






