



Handwritten signatures and initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA DOIS TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE OPERACIONAL – NA ÁREA DE ELETRICISTA – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos dez dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 23/2024-PCM, de nove de janeiro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho 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, a Chefe da Divisão de Recursos Humanos, Milene Alexandra Mourato Leitão Vieira, e o Assistente Técnico Nelson Teixeira Quental, 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 9 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. -----

----A **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) **Conhecimentos e Experiência**, visa obter informação sobre a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. -----

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

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho. -----
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicas da sua área de atividade. -----
- Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade. -----
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço. -----

-----b) **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: -----

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. -----
- Responde com prontidão e disponibilidade. -----
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho. -----
- Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo. -----

-----c) **Relacionamento Interpessoal**, visa obter informação sobre 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. -----

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

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Trabalha com pessoas com diferentes características. -----
- Perante conflitos mantém um comportamento estável e uma postura profissional; -----
- Afirma-se perante os outros, sem ser autoritário nem agressivo. -----

-----d) **Orientação para a Segurança**, visa obter informação sobre a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. -----

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

- Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. -----
- Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. -----
- Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e meio ambiente;
- Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança. ----

---Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova Prática 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 dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\mathbf{OF = (PPC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)}$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova Prática 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



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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).-----

----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 ou na área de Eletricidade; por cada ação, com duração superior a 7 horas e inferior ou igual a 35 horas – 0,25 valores; com duração superior a 35 horas e inferior ou igual a 80 horas – 0,50 valores; com duração 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:



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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)**, 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

----Excecionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova Prática 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 9 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 quarenta 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: -----






