



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA DOIS 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

----Ao vigésimo quinto dia do mês de novembro de dois mil e vinte e cinco, pelas dez horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 126/2025-PCM, de vinte e um de novembro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes o Diretor do Departamento de Obras Municipais e Ambiente, António Sousa Fernandes, que presidiu, a Chefe da Divisão de Gestão de Edifícios e Equipamentos e Administração Direta, Susana Sofia Dâmaso Lopes, e a Técnica Superior, Carla Alexandra Brás da Silva Ferreira Forte 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

m

esf

m



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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) **Orientação para os Resultados**, visa focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. -----

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

- Atua centrado/a nos objetivos definidos para alcançar resultados.-----
- Utiliza os recursos de trabalho disponíveis de forma sustentável.-----
- Identifica e cumpre os padrões de qualidade estabelecidos, tendo em vista os resultados a alcançar. -----

----b) **Orientação para a Colaboração**, visa estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. -----

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

- Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.-----
- Reconhece a contribuição dos outros.-----
- Apresenta contributos para os objetivos comuns. -----

----c) **Iniciativa**, visa agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. -----

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

- Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.-----
- Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.-----
- Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa. -----

CM
M. C. S.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----d) **Gestão do Conhecimento**, visa adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.-----

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

- Demonstra uma atitude receptiva em relação à aquisição de novos conhecimentos e competências.-----
- Aplica autonomamente os conhecimentos necessários ao exercício da sua atividade.-----
- Facilita o acesso e disponibiliza informações e documentos, dentro dos limites da legalidade, mantendo-os organizados. -----

---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: -----

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

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 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

M

M 305



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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: -----

$$\mathbf{AC} = \mathbf{HA} + \mathbf{FP} + \mathbf{EP} + \mathbf{AD}$$

4

Em que:

HA = Habilidade Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----A **Habilidade Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

----Habilidades 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 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

*M M
4*



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

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 *suprarreferida*. -----

-----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: -----

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

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

-----Excepcionalmente, 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 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 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 Habilidade Académica -----

M
M
5
05



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- b) Valoração da Experiência Profissional -----
- c) Valoração da Formação Profissional -----
- Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando passavam dez 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: -----

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "AF".

AF

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "SD".

SD

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Paul Fonte".