



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE ALIMENTAR – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Ao décimo nono dia do mês de fevereiro de dois mil e vinte e seis, pelas nove horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 43/2026-PCM, de cinco de fevereiro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Chefe da Divisão de Planeamento, Coordenação e Gestão Educativa, Ana Patrícia Tavares Duarte, que presidiu, a Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Gestão de Refeições Escolares, Sara Alexandra Ruivo Rolo Anjos, e a Técnica Superior Carla Alexandra Braz 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 18.º 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. competências previamente definidas um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de

[Handwritten signature]
Pmf
CAF
1



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: -----

----1. **Orientação para a Segurança** - Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Verifica a conformidade dos procedimentos de segurança e de confidencialidade, cumprindo os regulamentos específicos inerentes ao desempenho da sua função.-----
- Segue procedimentos padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa. -----
- Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades-----

----2. **Orientação para a Colaboração** - 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, nos seguintes comportamentos: -----

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

----3. **Orientação para os Resultados** - 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 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. -----



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----4. **Gestão do Conhecimento** - 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 nos seguintes comportamentos: -----

- Demonstra uma atitude recetiva 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 a 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: -----

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

em que:

OF = Ordenação Final

PPC = 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

[Handwritten signature and initials]
3



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: -----

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

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 - 6 valores; formação específica em higiene e segurança no trabalho, Cook & Chill, primeiros socorros, (superior a 7 horas) – 20 valores; outras ações de formação (até ao máximo de 12 valores): inferior ou igual a 30 horas – 1 valor; superior a 30 horas e inferior ou igual a 60 horas - 2 valores; 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 alimentar, nomeadamente em contexto de cozinha, refeitórios ou similares: 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. -----

Rm
2007



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

----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 ou Regular – 12 valores; Desempenho Bom – 14 valores; Desempenho Relevante ou Muito Bom – 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 9,50 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular e 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: -----

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

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 (PPC) ou a Avaliação Curricular (AC).

[Handwritten signature]
5 *[Handwritten initials]*



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 a 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: -----

Patricia Duen

Sara Polo

Carlo Forte