CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA RECRUTAMENTO DE TRABALHADORES PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVA DE RECRUTAMENTO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE OPERACIONAL, ÁREA DE APOIO ÀS INSTALAÇÕES DESPORTIVAS MUNICIPAIS – CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos vinte e nove dias do mês de outubro de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 131/2026-PCM, de vinte e oito de outubro, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Gestão das Instalações Desportivas Municipais de Mafra Centro, Ana Patrícia Oliveira Gomes, que presidiu, a Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Gestão das Instalações Desportivas Municipais de Mafra Este, Ana Margarida de Carvalho e Sousa Marques 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 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 até 30 minutos.----------

----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 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 o Serviço Público** - Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.----------

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

- Atua em conformidade com os princípios éticos da AP e com as normas e procedimentos definidos para o exercício da sua atividade; ----------
- Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade; ----------
- Mostra-se atento e respeitador do outro no exercício da sua atividade, garantindo o interesse público.----------

----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. ----------

----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. ----------

----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 = (PPCx0.70)+(EACx0.30)

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 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: ----------

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

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, avaliação e satisfação do utente, 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 de limpeza ou vigilância de utentes em contexto desportivo: 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:

-----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 9,50 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 = (ACx0.70)+(EACx0.30)

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 ----------

---c) Valoração da Formação Profissional ----------

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

Ana Margarida de Carvalho e Sousa