CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA QUATRO TRABALHADORES PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE ASSISTENTE OPERACIONAL – NA ÁREA DE JARDINAGEM - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas nove horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 179/2024-PCM, de dois de outubro, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Chefe da Divisão de Ambiente, Filomena Paula Caetano Simões Bexiga, que presidiu, a Dirigente de 3.º Grau da Unidade de Espaços Verdes, Ana Cristina Prudêncio Furtado, 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 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.----------

----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: ----------

-----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 caraterísticas 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: ----------

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

• 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 o meio ambiente; ----------

• Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança. ----

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,50 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 dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: ----------

OF = (PCx0.50)+(EACx0.50)

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 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 – 0 valores; formação específica na área de Conservação, Manutenção e Execução de Jardins; 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:

----Na área: sem experiência – 0 valores; experiência igual ou inferior a 2 anos – 10 valores; superior a 2 anos e inferior ou igual a 5 anos – 15 valores; e superior a 5 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 suprarreferida. ----------

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) 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 = (ACx0.50)+(EACx0.50)

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 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 24º 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: ----------