

Recrutamento por mobilidade interna intercategorias para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na categoria de Encarregado Operacional para o Serviço Obras por Administração Direta do Setor de Operação e Manutenção, da Divisão Técnica de Serviços de Águas dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco.

ATA N.º 1

Aos catorze dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu no edifício sede dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco (SMCB) o júri designado para o procedimento de recrutamento por mobilidade interna intercategorias para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira de Assistente Operacional, categoria de Encarregado Operacional, para o Serviço de Obras por Administração Direta do Setor de Operação e Manutenção, da Divisão Técnica de Serviços de Águas dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, estando presentes:-----

Presidente: Nuno Roque Andrade Lourenço – Chefe de Divisão Técnica de Serviços de Águas dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco;-----

1.º Vogal Efetivo: João Santos Naré Agostinho – Técnico Superior do Setor de Planeamento, Projetos e Fiscalização de Obras, da Divisão Técnica de Serviços de Águas Municipalizados de Castelo Branco;---

2.ª Vogal Efetiva: Maria Luísa Sousa Mendes Amaro de Jesus – Chefe de Divisão Administrativa e Financeira, em regime de substituição dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco. -----

A reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas admitidas e a sua ponderação, bem como a grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento, para o posto de trabalho acima referenciado, com a seguinte caracterização: ---
Exerce as atividades inerentes à carreira de assistente operacional e categoria de encarregado operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: funções de coordenação de assistentes operacionais afetos ao serviço de Limpeza e Higiene Urbana, por cujos resultados é responsável; realiza tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, designadamente: procede à distribuição das tarefas entre os trabalhadores; orienta e supervisiona os trabalhos efetuados, verificando as condições de higiene e limpeza das instalações, de acordo com as instruções dadas; participa e descreve acidentes de viaturas, controla as avarias dos equipamentos colocados na via pública (papeleiras, contentores); responde pela organização e manutenção do estaleiro; responsabiliza-se pelo cumprimento das regras de limpeza, bem como pelos bens e equipamentos que estão adstritos à área a seu cargo, providenciando a aquisição e distribuição de material necessário; em função dos princípios estabelecidos pela organização a que pertence, pode comunicar e/ou

assegurar a solução de anomalias detetadas, pode informar superiormente sobre questões relacionadas com a gestão de pessoal, tais como verificar as carências, anotar as faltas, dispensas, promoções e medidas disciplinares; participa e descreve acidentes de trabalho; assegura a utilização de equipamento de proteção individual, por forma a promover comportamentos seguros para manter o cumprimento das normas e regras de Higiene e Segurança no Trabalho; substitui o encarregado geral nas suas ausências e impedimentos (conforme designação da Administração); exerce as demais funções que lhe forem confiadas ou resultarem do normal desempenho das suas tarefas. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras e tramitações legais no âmbito do procedimento de recrutamento por mobilidade para a administração pública, o júri deliberou aplicar os seguintes métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A Avaliação Curricular é efetuada com base na análise do currículo vitae e demais elementos relativos ao percurso profissional, designadamente as funções exercidas constantes da declaração apresentada pelo serviço do candidato, complementada com a Entrevista Profissional de Seleção. -----

O júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos dos critérios de seleção e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção: -----

1 – A Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Assim, são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), Experiência Profissional (EP) - com incidência sobre o desempenho efetivo de funções relacionadas com a área de atividade para a qual o procedimento é aberto; Formação Profissional (FP) - ponderando-se as ações de formação profissional e aperfeiçoamento profissional, em especial as relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar e Avaliação de Desempenho (AD) – será considerada a avaliação relativa ao mais recente biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, atribuída nos termos da legislação do SIADAP. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = HA+EP+FP+AD/4$$

Em que: HA = Habilitação Académica; EP = Experiência Profissional; FP = Formação Profissional; AD=Avaliação do Desempenho.-----

1.1 – Habilitação Académica: onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes: -----

- Habilitação do grau exigido para a candidatura: 18 valores; -----
- Habilitação de grau superior ao exigido para a candidatura 20 valores. -----

1.2 – Experiência Profissional: neste parâmetro será considerada a experiência obtida no desempenho efetivo de funções relacionadas com a área de atividade para a qual o procedimento é aberto, adquirida em funções públicas: -----

Até 1 ano – 10 valores -----

Entre 1 ano até 5 anos – 12 valores -----

- Entre 5 anos até 10 anos – 14 valores -----
- Entre 10 anos até 15 anos – 16 valores -----
- Entre 15 anos até 20 anos – 18 valores-----
- Mais de 20 anos – 20 valores -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional, nas áreas de atividades relacionadas com o posto de trabalho a ocupar, aquele que se encontre devidamente comprovado pela declaração da entidade pública. Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores.-----

1.3 – Formação Profissional: Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que sejam consideradas relevantes para o exercício das atividades que caracterizam o posto de trabalho: -----

- Sem formação relevante – 10 valores -----
- Menos de 35 horas de formação – 12 valores -----
- De 35 até 70 horas de formação – 14 valores -----
- De 70 até 150 horas de formação – 16 valores -----
- De 150 até 250 horas de formação -18 valores -----
- De 250 até 500 horas de formação – 20 valores -----

1.4 – Avaliação de Desempenho: será considerada a avaliação relativa ao mais recente biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, atribuída nos termos da legislação do SIADAP. Este fator é valorado numa escala de 0 a 20 valores. -----

- Desempenho inadequado – 8 valores -----
- Desempenho adequado – 10 valores -----
- Desempenho relevante – 14 valores -----
- Desempenho excelente – 20 valores -----

No caso dos candidatos não possuírem avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, o valor a ser considerado na fórmula é 10 valores. -----

2 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – a realizar pelo júri em data e local a comunicar oportunamente, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.-----

A entrevista terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção será obtida pela média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos quatro fatores de avaliação. Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:-----

- a) F1 - Relevância da Experiência Profissional (REP): Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução de tarefas caraterizadoras do posto de trabalho; -----

- b) F2 - Motivação e Interesses Profissionais (MIP): Ponderará os motivos da candidatura e as expectativas profissionais, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções próprias do lugar posto a concurso; -----
- c) F3 - Relacionamento Interpessoal (RI): Avaliará a capacidade para interagir adequadamente com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, de adotar uma atitude facilitadora do relacionamento e gerir as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada, bem como a capacidade para trabalhar em equipa; -----
- d) F4 - Capacidade de Comunicação (CC): Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, de argumentação, de empatia, bem como a qualidade de expressão verbal (clareza e fluência do discurso). -----

A valoração da Entrevista Profissional de Seleção será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$EPS = (REP+MIP+RI+CC)/4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

REP = Relevância da Experiência Profissional

MIP = Motivação e Interesses Profissionais

RI = Relacionamento Interpessoal

CC = Capacidade de Comunicação

3 – A Classificação Final (CF) – Classificação final será apurada da seguinte forma:-----

$$CF = (AC \times 60\%) + (EPS \times 40\%)$$

Em que:

CF= Classificação Final

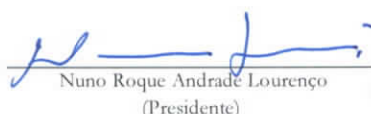
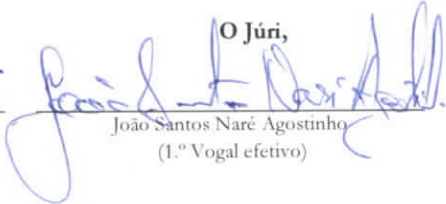
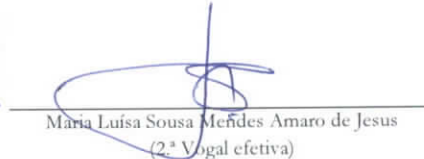
AC= Avaliação Curricular

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

Consideram-se excluídos os candidatos que obtenham na Avaliação Curricular uma pontuação inferior a 9,50 valores, bem como os que, tendo sido convocados, não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção, e ainda os que tenham obtido uma classificação final inferior a 9,50 valores. -----

Nada mais havendo a tratar, o presidente do júri deu por encerrada a reunião, dela tendo sido lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do júri, vai por estes ser assinada nos termos legais. -----

O Júri,

		
Nuno Roque Andrade Lourenço (Presidente)	João Santos Naré Agostinho (1.º Vogal efetivo)	Maria Luísa Sousa Meídes Amaro de Jesus (2.ª Vogal efetiva)