

“Recrutamento por recurso à mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (auxiliar de serviços gerais) para o Setor de Operação e Manutenção de Recolha de Resíduos e de Limpeza e Higiene Urbana, da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Urbanos dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco”

ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de setembro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e trinta minutos, reuniu no edifício sede dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco (SMCB) o júri designado para o recrutamento por recurso à mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços para ocupação de 1 (um) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente operacional (auxiliar de serviços gerais), para o Serviço de Manutenção, Varredura Mecânica e Recolha de Outros Resíduos Urbanos, do Setor de Operação e Manutenção de Recolha de Resíduos e de Limpeza e Higiene Urbana, da Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Urbanos dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, estando presentes: -----

Presidente: Nuno Miguel Ferreira Lopes da Silva – Chefe de Divisão de Recolha e Valorização de Resíduos Urbanos dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco; -----

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

2.ª Vogal Efetiva: Isabel Patrícia Meireles Machado – Técnica Superior do Setor de Recursos Humanos, Expediente e Arquivo, 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 categoria de assistente 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 e conforme perfil funcional descrito no Anexo ao Mapa de Pessoal para 2025, nomeadamente: efetuar a recolha de biorresíduos; recolha de monos; remoção de resíduos sólidos verdes urbanos; efetuar a lavagem, desinfecção e manutenção de contentores, equipamentos de deposição de resíduos e locais de instalação dos mesmos; exercer 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 de Avaliação de Competências (EAC). 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 de Avaliação de Competências. -----

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, que serão devidamente preenchidas na Ficha de Avaliação Curricular, que constitui o Anexo I da presente Ata. 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 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: -----

$$AC = HA (10\%) + EP (50\%) + FP (30\%) + AD (10\%)$$

Em que: -----

AC = Avaliação Curricular; -----

HA = Habilitação Académica; -----

EP = Experiência Profissional; -----

FP = Formação Profissional; -----

AD = Avaliação de 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 (EP): -----

Será avaliado o desempenho efetivo em funções públicas, na carreira categoria de assistente operacional bem como a experiência profissional comprovada na área de atividade para o qual o procedimento é aberto, da seguinte forma: -----

a) Experiência Profissional como Assistente Operacional (EPAO) -----

Será ponderada nesta alínea a experiência profissional na carreira/categoria de assistente operacional da seguinte forma: -----

Sem experiência profissional como assistente operacional – 10 valores; -----

Experiência profissional inferior a 10 anos – 14 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 18 valores; -----

Experiência profissional igual ou superior a 15 anos – 20 valores. -----

b) Experiência Profissional como Assistente Operacional (área do lugar a ocupar) -----

Será ponderado nesta alínea o desempenho efetivo na carreira de assistente operacional na área funcional do lugar a ocupar, de onde se destaca a recolha de biorresíduos e de monos; remoção de resíduos sólidos verdes urbanos; lavagem, desinfecção e manutenção de contentores, equipamentos de deposição de resíduos e locais de instalação dos mesmos, entre outros, considerado da seguinte forma: -----

Sem desempenho de funções como assistente operacional na área do lugar a ocupar – 10 valores; -----

Com desempenho de funções até 10 anos – 14 valores; -----

Com desempenho de funções igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos – 18 valores; -----

Com desempenho de funções igual ou superior a 15 anos – 20 valores. -----

Fórmula a aplicar para a ponderação destes fatores: -----

$$EP = (EPAO) + (EPAOALO) / 2$$

1.3 – Formação Profissional: Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas através de certificado onde conste a referência à carga horária frequentada e que sejam consideradas relevantes para o exercício das atividades que caracterizam o posto de trabalho: -----

Sem formação relevante – 10 valores -----

Até 20 horas de formação – 12 valores -----

De 21 até 40 horas de formação – 14 valores -----

De 41 até 60 horas de formação – 16 valores -----

De 61 até 80 horas de formação -18 valores -----

Mais de 80 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 Regular – 12 valores -----

Desempenho Bom – 14 valores -----

Desempenho Muito Bom – 16 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 12 valores. -----

2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A entrevista terá a duração mínima de 30 minutos e não excederá 45 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. Deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e evidenciadas pelo candidato. Para cada candidato será efetuado o preenchimento da respetiva grelha, que constitui o Anexo II da presente Ata, a qual traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Das competências identificadas e em prática nos SMCB para as áreas funcionais em causa, serão objeto de avaliação: -----

- **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. -----
- **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 proativa relações de trabalho colaborativas; reconhece a contribuição dos outros; apresenta contributos para os objetivos comuns. ----
- **Orientação para a inclusão** - Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos. Traduz-se nos seguintes comportamentos: trata todas as pessoas com respeito e consideração independentemente da sua origem étnica, género, orientação sexual ou outras características pessoais; mostra interesse, abertura e respeito pelas ideias e pontos de vista diferentes dos seus; adota procedimentos que asseguram a prestação de serviços públicos acessíveis, em ambientes físicos e/ou digitais. -----
- **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.-----

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

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

Em que:

CF= Classificação Final

AC= Avaliação Curricular

EAC= Entrevista Avaliação Competências

Consideram-se excluídos os candidatos que obtenham na Avaliação Curricular (AC) uma pontuação inferior a 9,50 valores, bem como os que, tendo sido convocados, não compareçam à Entrevista de Avaliação de

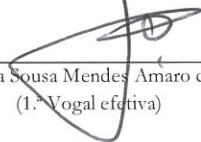
Competências (EAC), e ainda os que tenham obtido uma classificação final inferior a 9,50 valores. -----

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. -----



Nuno Miguel Ferreira Lopes da Silva
(Presidente)

O Júri,



Maria Luísa Sousa Mendes Amaro de Jesus
(1.ª Vogal efetiva)



Isabel Patrícia Meireles Machado
(2.ª Vogal efetiva)