

PROCEDIMENTO PARA MOBILIDADE NA CATEGORIA ENTRE ÓRGÃOS OU SERVIÇOS DE UM ASSISTENTE OPERACIONAL (COVEIRO)

ATA N.º 1

Aos vinte e sete dias do mês julho de dois mil e vinte e três, reuniram os senhores Luís Manuel Rodrigues Sequeira, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Gestão de Serviços Municipais, Ambiente e Redes Viárias (GSMARV), Paulo Jorge Tavares Cardoso, Encarregado Operacional da Unidade Orgânica Gestão de Serviços Municipais, Ambiente e Redes Viárias (GSMARV) e Sónia Maria Correia Oliveira, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), do Município de Cinfaes, os quais constituem o júri do procedimento referenciado em epígrafe, aprovado por deliberação de Câmara Municipal de 18/05/2023, do qual o primeiro é Presidente, a fim de procederem à definição dos fatores de classificação dos métodos de seleção respetivos. -----
Foram propostos e adotados os seguintes critérios de classificação e ponderação de cada uma das provas e de Classificação final: -----

1 - Métodos de seleção – Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. ----

2 - Requisitos de Admissão: -----

2.1 – Habilitação Literária obrigatória para o exercício da função – Escolaridade obrigatória. ----

2.2 – Ser detentor de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, em efetividade de funções, na carreira de Assistente Operacional, categoria de Assistente Operacional (Coveiro). -----

2.3 – Caracterização do posto de trabalho: Assistente Operacional (Coveiro) - As estipuladas no n.º 2 do artigo 88.º da Lei n.º 35/2010, de 20 de junho e respetivas alterações. Proceda à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento dos restos mortais; Cuida do setor do cemitério que lhe está atribuído. Perfil de competências: Conhecimentos e Experiência; Trabalho de Equipa e Cooperação; Adaptação e Melhoria Contínua; Otimização de Recursos; Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Orientação para a Segurança. -----

3 – Avaliação Curricular (AC) - com uma ponderação de 30% na valoração final, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos fatores a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente os seguintes: Habilitação Literária (HL); Formação Profissional (FP), considerando-se as áreas de formação profissional relacionadas com as exigências e as competências essenciais ao exercício da função; Experiência Profissional (EP), incidindo no desempenho de atividades relacionadas com o posto de trabalho descrito no mapa de pessoal

aprovado e o grau de complexidade das mesmas; e Avaliação do Desempenho (AD) relativo ao último período, não superior a três biénios (quantitativa e qualitativa), em que o candidato executou ou cumpriu atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

$$AC = \frac{HL + (FP) + 2*(EP) + (AD)}{5}$$

3.1 - Habilitação Literária (HL), graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) Escolaridade obrigatória – 14 valores; -----
- b) Superior à escolaridade obrigatória e até Licenciatura – 16 valores; -----
- c) Mestrado – 18 valores; -----
- d) Doutoramento – 20 valores. -----

3.2 - Formação Profissional (FP) - em que se pondera as ações de formação e aperfeiçoamento profissional (colóquios, seminários, conferências e palestras), apenas as relacionadas com as áreas funcionais do posto e as realizadas nos últimos 5 anos, valorizadas no máximo de 20 valores, considerando-se: -----

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas - 10 Valores; -----
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 35 horas e até 100 horas - 12 Valores; -----
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 100 horas e até 165 horas - 14 Valores; -----
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 165 horas e até 230 horas - 16 Valores; -----
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 230 horas e até 295 horas - 18 Valores; -----
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 295 horas – 20 Valores. -----

Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. -----

Não sendo possível quantificar a ação de formação e aperfeiçoamento profissional em dias ou horas, a mesma não será considerada para efeitos de formação profissional. -----

3.3 – Experiência Profissional (EP) – em que será ponderado especificamente o exercício efetivo das atribuições/competências ou atividade caracterizadora do posto de trabalho a ocupar, com a avaliação da sua natureza e duração, até um máximo de 20 valores: -----

- Até 5 anos de experiência profissional – 12 valores; -----

- Mais de 5 anos e até 10 anos de experiência profissional – 15 valores; -----

- Mais de 10 anos e até 15 anos de experiência profissional – 18 valores; -----

- Mais de 15 anos de experiência profissional – 20 valores. -----

3.3.1 – Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada para efeitos de Avaliação Curricular. -----

3.4 - Avaliação de Desempenho (AD) – considerar-se-á a média dos últimos três biénios, de acordo com a nota quantitativa, em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, a qual será convertida numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: -----

- 1 a 1,999 – 8 valores; -----

- 2 a 3,999 – 14 valores; -----

- 4 a 5 – 20 valores; -----

- Em caso de ausência de avaliação do desempenho por razões não imputáveis ao candidato – 12 valores. -----

3.5 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção avaliação curricular (AC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. –

4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC) – com uma ponderação de 70% na valoração final, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações quantitativas de 20, 16, 12, 8 e 4 valores e visa obter 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 (Anexo I), que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

Serão avaliadas as seguintes competências: A – Otimização de Recursos; B – Adaptação e Melhoria Continua; C – Trabalho de Equipa e Cooperação; D – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; E – Conhecimentos e Experiência. -----

A entrevista de avaliação de competências será valorada da seguinte forma: -----

- 5 Competências validadas – 20 valores - Elevado; -----

- 4 Competências validadas – 16 valores - Bom; -----
- 3 Competências validadas – 12 valores - Suficiente; -----
- 2 Competências validadas – 8 valores - Reduzido; -----
- 1 ou 0 Competências validadas – 4 valores - Insuficiente. -----

Os candidatos que obtenham uma classificação de Reduzido ou Insuficiente no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) consideram-se excluídos, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

5 - A classificação final dos candidatos que completem o processo de recrutamento por mobilidade interna, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, será expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, pela seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC*30\%) + (EAC*70\%)$$

CF = Classificação final; -----

AC = Avaliação curricular; -----

EAC = Entrevista de avaliação de competências. -----

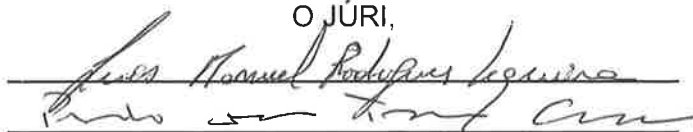
5.1 - Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores consideram-se não aprovados. -----


6 – Em situação de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, aplicar-se-á os seguintes critérios: -----

- Maior número de anos de experiência profissional na área para que o procedimento se destina; -----
- Maior número de anos de experiência profissional na Administração Pública; -----
- Maior número de horas de formação profissional; -----
- Maior nível de formação académica e/ou profissional. -----

E não havendo mais nada a tratar se encerrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

O JÚRI,





FICHA INDIVIDUAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Procedimento para mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços de um Assistente Operacional (Coveiro)

Nome do/a candidato/a:

Data:

Hora:

Competência Técnica	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)
Otimização de Recursos (Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade)	<ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. <input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none">• Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e gastos supérfluos. <input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none">• Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes
	<ul style="list-style-type: none">• Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes
Adaptação e Melhoria Contínua (Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional)	<ul style="list-style-type: none">• Reage, normalmente, de forma positiva às mudanças e adapta-se, com facilidade, a novas formas de realizar as tarefas. <input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none">• Manifesta interesse em aprender e atualizar-se. <input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none">• Reconhece os seus pontos fracos e as suas necessidades de desenvolvimento e age no sentido da sua melhoria, propondo formação e atualização. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes
	<ul style="list-style-type: none">• Vê na diversidade de tarefas oportunidades de desenvolvimento profissional. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes

Competência Pessoal	Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)
Trabalho de Equipa e Cooperação (Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa)	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual. <input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none">• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa. <input type="checkbox"/> Comportamentos presentes
	<ul style="list-style-type: none">• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes
	<ul style="list-style-type: none">• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho. <input type="checkbox"/> Comportamentos ausentes

Responsabilidade e Compromisso com o Serviço

(Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável)

- Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
- Responde com prontidão e com 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.

Comportamentos presentes

Comportamentos ausentes

Competência conceptual
Comportamento Observados (assinale com um X a presença/ausência do comportamento)
Conhecimentos e Experiência

(Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades)

- Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.
- Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos 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.

Comportamentos presentes

Comportamentos ausentes

Assinale com uma cruz o nível classificativo da Entrevista de Avaliação de competências do/a candidato/a

5 Competências validadas - Nível Elevado = 20 valores

4 Competências validadas - Nível Bom = 16 valores

3 Competências validadas - Nível Suficiente = 12 valores

2 Competências validadas - Nível Reduzido = 8 valores

1 ou 0 Competências validadas - Nível Insuficiente = 4 valores

O Júri

Manuel Rodrigues Pereira
Paulo António Costa

Sónia Maria Correia Oliveira