

ATAN.º1

Procedimento de mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços para ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de auxiliar de serviços gerais para desempenhar funções na Unidade de Serviços Operacionais (USO) – Setor de Obras e Infraestruturas Municipais

Aos dez dias do mês de outubro de dois mil e vinte e quatro, pelas catorze horas, no Município do Crato, edifício Sá Nogueira, reuniu o júri do procedimento de mobilidade na categoria entre órgãos ou serviços para ocupação de um posto de trabalho, da carreira e categoria de assistente operacional, na área de auxiliar de serviços gerais, para desempenhar funções na Unidade de Serviços Operacionais (USO) – Setor de Obras e Infraestruturas Municipais, nomeado por despacho do Exmo. senhor Presidente da Câmara de quatro de outubro de dois mil e vinte e quatro, com a presença dos seguintes membros do júri, a saber:

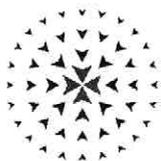
Pedro Guilherme Vieira Barrento Charneco, Técnico Superior do Município do Crato, na qualidade de presidente.

Maria José Esteves Gomes da Costa, chefe da Divisão Administrativa e Financeira do Município do Crato, na qualidade de 1.ª vogal efetiva e António Augusto Vaz de Carvalho, Encarregado Operacional do Município do Crato, na qualidade de 2.º vogal efetivo.

Esta reunião teve como objetivo proceder à definição dos critérios de avaliação dos métodos de seleção, do sistema de valoração final e da ordenação preferencial.

O presente procedimento é aberto a candidatos detentores de vínculo de emprego público constituído por tempo indeterminado com entidade incluída no âmbito de aplicação da LTFP, integrados na carreira e categoria de assistente operacional.

Na avaliação ter-se-á em consideração o conteúdo funcional do posto de trabalho, tal como se encontra previsto no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e respetiva caracterização no Mapa de Pessoal da Câmara Municipal do Crato aprovado para o ano de 2024. Exercício de funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas bem definidas e com graus de complexidade variáveis; executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos serviços, podendo comportar esforço físico; realiza trabalhos de limpeza e conservação das instalações; colabora nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, bem como na execução de cargas e descargas; realiza outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual, podendo exigir esforço físico e conhecimentos



práticos; executa tarefas que, no âmbito das suas atribuições sejam superiormente determinadas; contribui para a boa imagem do Município, executando com zelo, eficácia e eficiência, as tarefas que lhe sejam superiormente determinadas no âmbito das suas atribuições e dos princípios éticos e deontológicos do funcionalismo público.

Métodos de seleção:

A seleção dos candidatos será feita com base numa **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que terá como referência a análise do respetivo currículo profissional.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS): visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional, a motivação 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.

O Júri deliberou que a Entrevista Profissional de Seleção terá uma duração aproximada de 20 a 30 minutos e será avaliada na escala de a 0 20 valores.

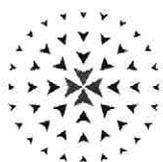
Durante a entrevista serão considerados e apreciados os seguintes parâmetros de avaliação:

Parâmetros de avaliação	Temas a abordar
A – Motivação e interesses profissionais	Motivos da candidatura e expetativas profissionais
B – Experiência profissional	Conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das funções
C – Relacionamento interpessoal	Atitude perante regras de relacionamento com colegas, superiores e os utentes do serviço
D – Capacidade de comunicação	Capacidade de expressão oral, fluência verbal, organização e correção de discurso

Os parâmetros de avaliação da **EPS** serão avaliados da seguinte forma:

A – Motivação e interesses profissionais

Classificação	Fundamentação
4 valores	Revelou muita dificuldade em identificar os interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver. Não reconhece os seus pontos fortes e pontos fracos.
8 valores	Revelou dificuldade em identificar os interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver. Demonstrou fraca noção sobre os seus pontos fortes e fracos.



J
e
#

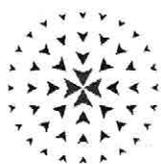
12 valores	Demonstrou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Revelou alguma noção sobre os seus pontos fortes e fracos, demonstrando algum empenho que permite melhorar a sua motivação e realização profissional.
16 valores	Demonstrou ter interesses profissionais coincidentes e com relevância para as atividades a desenvolver. Revelou ter conhecimento dos seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou interesse, empenho e motivação para conseguir uma adequada realização profissional.
20 valores	Revelou grande interesse e empenho para conseguir uma adequada realização profissional. As expectativas profissionais revelam uma visão consistente e objetiva do trabalho a desenvolver. Demonstrou ter uma noção precisa e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, demonstrando forte motivação para o exercício das funções e atividades a desenvolver.

B – Experiência profissional

Classificação	Fundamentação
4 valores	Demonstrou dificuldade na análise do seu percurso profissional. Não revelou preocupação em desenvolver os seus conhecimentos e experiência profissional.
8 valores	Revelou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou fraca preocupação em desenvolver os seus conhecimentos e experiência profissional.
12 valores	Demonstrou ter alguma experiência profissional com relevância para as funções/atividades a desenvolver. Revelou preocupação em desenvolver os seus conhecimentos profissionais.
16 valores	Revelou ter bastante experiência profissional com relevância para obter um bom desempenho nas atividades a desenvolver, demonstrando maturidade e ponderação. Preocupa-se em alargar e desenvolver os seus conhecimentos profissionais.
20 valores	Demonstrou ter grande capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para corresponder às exigências do serviço. As suas expectativas profissionais refletem uma visão clara e objetiva do trabalho.

C – Relacionamento interpessoal

Classificação	Fundamentação
4 valores	Revelou muita dificuldade em reconhecer as regras de relacionamento interpessoal, demonstrando fraca capacidade para interagir adequadamente.
8 valores	Revelou características comportamentais que revelam algumas dificuldades de relacionamento interpessoal, demonstrando algumas dificuldades para interagir adequadamente.



g v
#

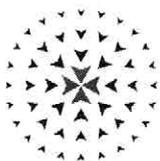
12 valores	Revelou suficiente conhecimento das regras de relacionamento interpessoal no meio laboral, evidenciando preocupação em adotar comportamentos adequados de forma a interagir adequadamente com pessoas de diferentes características.
16 valores	Demonstrou compreender a importância das regras de relacionamento interpessoal no meio laboral. Revelou preocupação em adotar comportamentos corretos e adequados, gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
20 valores	Demonstrou compreender com rigor a importância das regras de relacionamento interpessoal e sociabilidade no seu local de trabalho. Revelou grande facilidade de integração nos diversos grupos de trabalho, evidenciando comportamentos que promovem o respeito pelos colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.

D – Capacidade de comunicação

Classificação	Fundamentação
4 valores	Demonstrou grandes dificuldades em compreender as perguntas. Revelou um vocabulário pobre, evidenciando dificuldades de expressão, apresentando respostas e argumentos fora do contexto.
8 valores	Revelou dificuldades em compreender algumas questões. Na interação com os elementos do Júri o seu discurso foi pouco claro, revelando algumas dificuldades de expressão.
12 valores	Revelou capacidade para compreender as perguntas, evidenciando suficiente capacidade de expressão oral, respondendo às questões de forma clara. Demonstrou alguma dificuldade em expressar as suas ideias.
16 valores	Demonstrou facilidade em manter um diálogo dinâmico, utilizando um discurso coerente e organizado, respondeu às questões que lhe foram colocadas de forma clara e objetiva.
20 valores	Demonstrou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico, utilizando um discurso coerente e organizado, respondeu às questões que lhe foram colocadas de forma clara. Durante a entrevista foi bastante coerente e objetivo, utilizando um discurso rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão oral, capacidade de comunicação e empatia.

Para esse efeito será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, cujo modelo se anexa à presente Ata (Anexo I).

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.



O resultado da **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (A + B + C + D) / 4$$

Sendo que:

EPS – Entrevista profissional de seleção

A – Motivação e interesses profissionais

B – Experiência profissional

C – Relacionamento interpessoal

D – Capacidade de comunicação

CrITÉrios de ordenação preferencial:

Em caso de igualdade de valoraço entre candidatos, sero utilizados os seguintes critÉrios de ordenao preferencial:

- a) Candidato com maior classificao obtida no parmetro B – Experincia profissional da Entrevista Profissional de Seleo (EPS);
- b) Candidato com maior classificao obtida no parmetro A – Motivao e interesses profissionais da Entrevista Profissional de Seleo (EPS).

Consideram-se excluÍdos do procedimento os candidatos que obtenham uma valorao inferior a 9,50 valores na EPS ou que no compaream para realizao da mesma.

Todas as deliberaoes do júri foram tomadas por unanimidade e votao nominal.

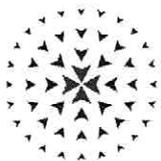
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunio, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser rubricada e assinada por todos os membros do Júri presentes.

O Presidente do Júri,

(Pedro Guilherme Vieira Barrento Charneco)

A 1.ª Vogal Efetiva,

(Maria José Esteves Gomes da Costa)



CRATO
Município

O 2.º Vogal Efetivo,

(António Augusto Vaz de Carvalho)

ANEXOS:

I – FICHA INDIVIDUAL – ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO