

Procedimento destinado à mobilidade na categoria, de um/a assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional, a afetar à Secção de Administração Geral – Quinta da Malagueira

Ata n.º 1

Aos treze dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu-se o Júri designado por despacho do Senhor Vice-Presidente da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I. P., Dr. Aníbal Sousa Reis Coelho da Costa, de 18 de outubro de 2024, para assegurar a tramitação do procedimento destinado à mobilidade na categoria de um/a assistente operacional, da carreira geral de assistente operacional, a afetar à Secção de Administração Geral - Quinta da Malagueira, constituído pelos seguintes membros efetivos:

Presidente: José Manuel Figueira Antunes, Diretor da Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos;

1.º Vogal Efetivo: Vítor Manuel Silveira Traguedo, Coordenador Técnico da Secção de Administração Geral, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos;

2.ª Vogal Efetiva: Isaura Maria Cebola Dias, Técnica Superior.

A reunião teve por objetivo a definição dos métodos de seleção, dos respetivos parâmetros de avaliação e a sua ponderação, bem como o sistema de classificação final.

O Júri deliberou que a seleção dos/as candidatos/as será efetuada com base em avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, sendo que apenas os candidatos/as com pontuação igual ou superior a 9,5 valores na avaliação curricular serão selecionados para a realização da referida entrevista.

Uma vez definidos os métodos de seleção, o Júri procedeu à fixação dos respetivos parâmetros e critérios de avaliação, estabelecendo o seguinte:

1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

1.1. A avaliação curricular visa avaliar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2. A classificação a atribuir neste método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros:

HA – Habilitação académica,

FP - Formação Profissional,

EP - Experiência Profissional e

AD – Avaliação do Desempenho,

Por aplicação da seguinte fórmula: **AC = (0,5xHA + 1,5xFP + 1,5xEP + 0,5xAD) / 4.**

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

1.3. **Habilitações Académicas (HA):** será avaliada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:

Habilitação	Pontuação
Escolaridade mínima obrigatória	16
Escolaridade superior à mínima obrigatória	20

2. **Formação Profissional (FP):**

2.1. Para cálculo da pontuação a atribuir a este fator de avaliação, 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.

2.2. A classificação resultará do somatório da pontuação indicada na tabela a seguir, em função do número total acumulado de horas de formação profissional realizada pelo/a candidato/a:

Formação profissional na área do conteúdo funcional do posto de trabalho	Pontuação
0 horas	10
Até 12 horas	12
Entre 13h e 20h	14
Entre 21h e 30h	16
Entre 31h e 40h	18
Igual ou superior a 41h	20

2.3. Se não for indicada a duração da ação de formação, será atribuída a pontuação mínima.

2.4. Quando a menção for feita em dias, considerar-se-ão 6 horas/dia.

2.5. A pontuação global do fator “Formação Profissional” não poderá exceder 20 valores.

3. **Experiência profissional (EP):**

3.1. A valoração da experiência profissional será determinada tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as relacionadas com a caracterização do posto de trabalho.

3.2. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela:

Experiência Profissional	Pontuação
Sem demonstração de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho	8
N.º de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho – Menos ou igual a 3	12
N.º de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho – Mais de 3 e até 5	15
N.º de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho – Mais de 5	20

4. Avaliação do Desempenho (AD):

4.1. Na avaliação deste item será considerada a avaliação do desempenho dos dois últimos ciclos avaliativos concluídos, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, em função da média aritmética simples das expressões quantitativas obtidas nestes ciclos avaliativos, de acordo com a tabela:

Avaliação do Desempenho	Pontuação
Média da avaliação igual ou inferior a 1,999	5
Média da avaliação entre 2 e 3,999	15
Média da avaliação igual ou superior a 4	20

4.2. No caso de se verificar que o/a candidato/a não dispõe de avaliação do desempenho por razões que não lhe são imputáveis, para um ou para os dois ciclos avaliativos a considerar na avaliação deste fator, será atribuído o valor positivo de “3”, correspondente a “Desempenho Adequado” por cada ciclo avaliativo.

5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):

5.1. A entrevista profissional de seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistadores e entrevistado/a.

5.2. A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos seguintes parâmetros:

Realização e orientação para resultados (A),

Organização e método de trabalho (B),

Iniciativa e autonomia (C),

Relacionamento interpessoal (D),

Responsabilidade e compromisso com o serviço (E),

Por aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (A + B + C + D + E) / 5$

5.3. A pontuação final deste método de seleção é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.

5.4. Na avaliação destes parâmetros o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:

5.4.1. Realização e orientação para resultados (A) – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Procura atingir os resultados desejados.

Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.

Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

5.4.2. Organização e método de trabalho (B) – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Verifica, previamente, as condições necessárias à realização das tarefas.

Segue as diretivas e procedimentos estipulados para uma adequada execução do trabalho.
Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
Mantém o local de trabalho organizado, bem como os diversos produtos e materiais que utiliza.

5.4.3. Iniciativa e autonomia (C) – Capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativas no sentido da resolução de problemas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

Tem, habitualmente, uma atitude ativa e dinâmica.

Em regra, responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.

Concretiza de forma autónoma as atividades que lhe são distribuídas.

Toma iniciativa no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

5.4.4. Relacionamento Interpessoal (D) – Capacidade para se integrar e interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos socioprofissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento; resolução de potenciais conflitos com correção, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.

5.4.5. Responsabilidade e compromisso com o serviço (E) – 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 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.

5.5. Cada item será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho na entrevista	Pontuação
Excelente	20
Muito bom	18
Bom	14
Suficiente	12
Insuficiente	8

5.6. Este parâmetro de seleção será aferido de acordo com a fórmula $EPS = (A + B + C + D + E) / 5$.

6. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

6.1 A classificação final será apurada pela aplicação da seguinte fórmula: $CF = (50\% \times AC) + (50\% \times EPS)$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Mais deliberou o Júri que serão excluídos os/as candidatos/as que obtenham na avaliação curricular uma pontuação inferior a 9,500 valores, bem como os/as que, tendo sido convocados/as, não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção, e ainda os/as que tenham obtido uma classificação final inferior a 9,500 valores.

Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente Ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do Júri, presentes.

O Júri

(Presidente)

(1º Vogal Efetivo)

(2ª Vogal Efetiva)