



ATA N.º 1

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional
Ref. G – Técnico de Manutenção**

Aos vinte e sete dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Sobral de Monte Agraço, Edifício dos Paços do Concelho e Sala de Reuniões da Câmara Municipal, reuniu o Júri do procedimento concursal comum referido em epígrafe, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera: -----

Presidente do Júri: Dr.º Nuno Miguel Marques Libório, Chefe de Divisão da Divisão de Educação, Cultura e Ação Social; -----

1.º Vogal Efetivo: Arq.º Diogo António Valério Verde da Mata, Chefe de Divisão da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente; -----

2.º Vogal Efetivo: Luís Manuel Ferreira Roque, Encarregado Operacional da Divisão de Obras, Urbanismo e Ambiente. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, deu-se início à reunião que teve por finalidade fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, no estrito cumprimento do estipulado no n.º 2, do art. 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional (área funcional: Técnico de Manutenção). -----

I – Métodos obrigatórios -----

1. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído, **que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa [a]**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição,

competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios são os seguintes (n.º 3, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, estes métodos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração no formulário de candidatura, aplicando-se-lhe os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Aos restantes candidatos serão aplicados os métodos: Prova Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

Na valoração dos métodos de seleção será adotada uma escala de 0 a 20 valores. Nos métodos de seleção Avaliação Curricular, Prova Prática de Conhecimentos e Entrevista de Avaliação de Competências a valoração será considerada até às centésimas. Nos métodos de seleção Avaliação Psicológica, a escala tem os seguintes níveis classificativos: -----

Apto/Não Apto -----

[a] O Júri considera que está perante a execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, quando houver declaração emitida pelo serviço de origem com a descrição das funções efetivamente desempenhadas pelos candidatos, nos termos da qual haja uma efetiva identidade global com o posto de trabalho a concurso, cuja caracterização se encontra no mapa de pessoal do Município e constará do aviso a publicar na Bolsa de Emprego Público. -----

1.1 Avaliação Curricular (AC) -----

Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo a seguinte fórmulas: -----

$AC = (HA * 20\%) + (FP * 30\%) + (EP * 40\%) + (AD * 10\%)$ -----

Sendo: -----

AC= Avaliação Curricular; -----

HA= Habilitação Académicas; -----

FP= Formação Profissional; -----

EP= Experiência Profissional; -----

AD= Avaliação de Desempenho. -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação de desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na al. c), do n.º 2, do art. 20.º, da Portaria, será atribuída a valoração de 12 valores. -----

Para cada fator de avaliação do método de seleção "Avaliação Curricular", os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

(HA) - Habilitação Académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português. -----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação Académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 Valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 Valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 Valores

Nota: Atendendo a que estamos num procedimento cuja complexidade funcional é equiparada ao grau 1 das carreiras gerais da Administração Pública, nos termos do art. 86.º, n.º 1, al. a) da LTFP (Anexo I da Lei 35/2014, de 20 de junho), deliberou o Júri que desde que estivesse verificado o nível habilitacional que permitisse a admissão a concurso – escolaridade obrigatória - a detenção de níveis de habilitação superior ou graus académicos, não deveria ter uma valoração muito mais expressiva, porque é irrelevante enquanto requisito para preenchimento do posto de trabalho. -----

1.1.2 — FP - Formação Profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, cfr. expressamente determinado no Aviso; -----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha infra; -----



- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator "Habilitações Académicas". -----
- ✓ Serão apenas consideradas as ações de formação (ações de formação, de aperfeiçoamento, aquisição de competências, seminários ou cursos de especialização) **relacionadas com o posto de trabalho a concurso.** -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 Valores
Até 7 horas de formação	12 Valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 Valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 Valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 Valores
> 28 horas de formação	20 Valores

1.1.3 — Experiência Profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do *curriculum* dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 Valores
Até 12 meses	10 Valores
> 12 meses até 24 meses	12 Valores
> 24 meses até 36 meses	14 Valores
> 36 meses até 48 meses	16 Valores
> 48 meses até 60 meses	18 Valores
> 60 meses	20 Valores

1.1.4 — Avaliação do Desempenho (AD) -----

Será calculada pela média aritmética das classificações obtidas nos últimos três ciclos de avaliação, ou de dois, caso tenha tido dois ciclos avaliativos. Caso só tenha um ciclo de avaliação, será essa a



nota considerada. Às menções qualitativas pela avaliação do desempenho ao abrigo da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação, será atribuída a seguinte valorização: -----

Inadequado: 0 Valores; -----

Regular – 12 Valores; -----

Bom – 16 Valores; -----

Muito Bom – 18 Valores; -----

Excelente – 20 Valores. -----

Para efeitos do disposto na alínea c) do n.º 20 da Portaria, o Júri deliberou atribuir o valor positivo de 12 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhe sejam imputáveis, não possuam, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar. -----

1.1.5 – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo I.-----

1.2. Entrevista de Avaliação de Competências -----

A **entrevista de avaliação de competências** visa obter através de uma relação interpessoal, 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, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4. -----

Perfil de competências que constituirão a base do guião:-----

Orientação para o serviço público: Capacidade para 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; -----

Orientação para a colaboração: Capacidade para estabelecer relações efectivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objectivos comuns; -----

Orientação para os resultados: Capacidade para focar a acção em objectivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da Administração Pública; -----

Análise Crítica e Resolução de Problemas: Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a actividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de

factos e dados objectivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil; -----

Organização, planeamento e gestão de projetos: Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da actividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e actividades; -----

Orientação para a segurança: Capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as actividades 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; -----

Inteligência emocional: capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. -----

Este método de seleção será realizado por técnicos do Município, devidamente habilitados e certificados para o efeito. -----

2. Para os **trabalhadores detentores de vínculo de emprego público** por tempo indeterminado previamente constituído **que não estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa**, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, não tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade **e, ainda, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente constituída**, os métodos de seleção obrigatórios serão os seguintes (n.º 1, do art. 36.º, da Lei 35/2014, de 20 de junho): -----

Prova Prática de Conhecimentos (PPC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

2.1. A Prova Prática de Conhecimentos (PPC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito serem considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Na prova prática de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, distribuindo-se os candidatos por grupos. A prova prática de conhecimentos terá a duração de até uma hora e será direccionada para o seguinte programa, implicando a realização de uma ou mais tarefas:-----

Verificar e detetar a existência de deficiências de funcionamento com o objetivo de reparar os substituir os componentes que se mostrem necessários. -----

A prova prática de conhecimentos será avaliada tendo em conta os seguintes parâmetros de avaliação e grelha de avaliação: -----

- a) Perceção e compreensão da tarefa – 0 a 5 valores; -----
- b) Qualidade de realização – 0 a 5 valores; -----
- c) Celeridade na execução – 0 a 5 valores; -----
- d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados – 0 a 5 valores; -----

A valoração final da prova prática de conhecimentos resulta do somatório dos resultados obtidos nos parâmetros acima mencionados, adotando-se uma ficha de avaliação individual cfr. Anexo II. -----

2.2 Avaliação Psicológica-----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de “Apto” ou “Não Apto”. Este método de seleção será realizado por técnicos devidamente habilitados e certificados, que pertencem à empresa Psicoteste – Centro de Seleção e Formação, Lda., Entidade externa contratada pelo Município de Sobral de Monte Agraço para este efeito. -----

II - Método de Seleção Complementar (apenas para os candidatos sem vínculo)-----

2.1 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) 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, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado numa escala de 0 a 20 valores. -----

Este método de seleção será realizado por técnicos do Município, devidamente habilitados e certificados para o efeito. -----

Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou Não Apto, ou que não compareçam aos métodos, não lhes sendo aplicado o método seguinte, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria. -----

III – Ordenação Final-----

3.1 A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de mobilidade especial e esgotados estes, dos restantes candidatos nos termos das alíneas c) e d) do n.º 1 do art. 37.º da



LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o art. 23.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, conforme as seguintes fórmulas, de onde resultará uma lista unitária. –

- Candidatos sem vínculo ou com vínculo mas sem identidade funcional: -----

Prova de Conhecimentos (PC) -----

Avaliação Psicológica (AP) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

CF= (70%*PC+30%*EAC) -----

AP= Apto/Não Apto -----

- Candidatos com vínculo e com identidade funcional: -----

Avaliação Curricular (AC) -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

CF= (50%AC+50%EAC) -----

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art. 66.º da LTFP e no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de Setembro. Subsistindo o empate após a aplicação das referidas disposições legais, os candidatos serão seriados pelos seguintes critérios: -----

a) Experiência profissional no exercício de funções às do posto de trabalho a concurso (número de anos); -----

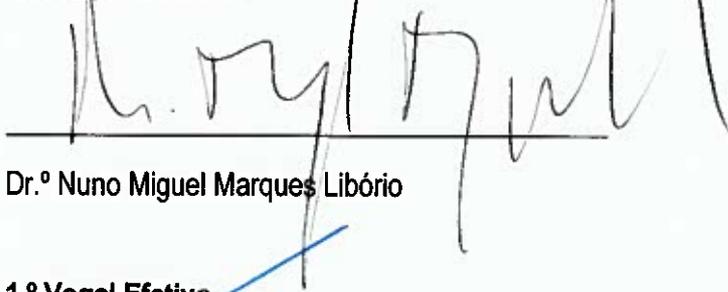
b) Habilitações literárias, prevalecendo a habilitação mais elevada; -----

c) Formação profissional relevante para o desempenho do posto de trabalho (número de horas). ----

3.2 – Os candidatos serão notificados por correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação. ----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente do Júri



Dr.º Nuno Miguel Marques Libório

1.º Vogal Efetivo



Arg.º Diogo António Valério Verde da Mata



2.º Vogal Efetivo

Luís Manuel

Luís Manuel Ferreira Roque

**Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional
Ref.ª E – Técnico de Manutenção**

FICHA INDIVIDUAL - AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome: _____

$$AC = 10\%HA + 25\%FP + 40\%EP + 25\%AD/4$$

1. Habilitações Académicas

Habilitação académica	Valoração
Habilitação obrigatória de acordo com a idade do candidato	16 Valores
Habilitação de um nível imediatamente superior à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	18 Valores
Habilitação com dois níveis ou mais níveis superiores à escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato	20 Valores

TOTAL HA =

2. Formação Profissional

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 Valores
Até 7 horas de formação	12 Valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 Valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 Valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 Valores
> 28 horas de formação	20 Valores

TOTAL FP =



3. Experiência Profissional

Meses	Valoração
Sem experiência	8 Valores
Até 12 meses	10 Valores
> 12 meses até 24 meses	12 Valores
> 24 meses até 36 meses	14 Valores
> 36 meses até 48 meses	16 Valores
> 48 meses até 60 meses	18 Valores
> 60 meses	20 Valores

TOTAL EP =

4. Avaliação de Desempenho

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
Inadequado	0 Valores
Regular	12 Valores
Bom	16 Valores
Muito Bom	18 Valores
Excelente	20 Valores

Classificação do ano 20 ____

Classificação do ano 20 ____

Classificação do ano 20 ____

SEM AVALIAÇÃO ____

TOTAL AD =



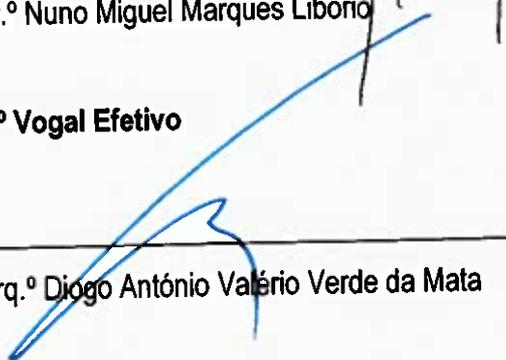
Classificação Final – Avaliação Curricular _____

Presidente do Júri



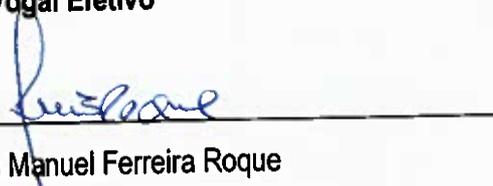
Dr.º Nuno Miguel Marques Libório

1.º Vogal Efetivo



Arq.º Diogo António Valério Verde da Mata

2.º Vogal Efetivo



Luís Manuel Ferreira Roque

Procedimento concursal para constituição de relação jurídica de emprego público em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de um posto de trabalho de Assistente Operacional da carreira geral de Assistente Operacional Técnico de Manutenção

Ficha Individual – Prova Prática de Conhecimentos

Nome: _____

Data da realização da prova: _____

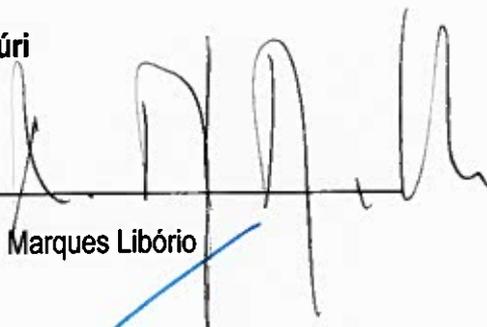
Duração da Prova – Início _____ / Termo _____

Parâmetros de Avaliação	VALORAÇÃO						OBS.
	0	1	2	3	4	5	
Perceção e compreensão da tarefa		Fraca Perceção e compreensão	Razoável Perceção e compreensão	Boa Perceção e compreensão	Muito Boa Perceção e compreensão	Excelente Perceção e compreensão	
Qualidade de realização	O Candidato não executou a tarefa	Fraca Muito pouco rigor e empenho na execução da tarefa	Razoável Poderia ter demonstrado mais empenho e organização e ter sido mais rigoroso na execução da tarefa	Boa Rigor e empenho na execução da tarefa	Muito Boa Muito rigoroso, empenhado e dinâmico na execução da tarefa	Excelente Bastante rigoroso, empenhado, dinâmico, organizado e metodológico na execução da tarefa	
Celeridade na execução		Muito pouco célere (ultrapassou o tempo previsto)	Razoavelmente célere	Célere	Muito Célere	Bastante Célere	
Grau de conhecimentos técnicos demonstrados		Poucos/Nulos	Suficientes	Bons	Muito Bons	Excelentes	



Em resultado da prova prática de conhecimentos foi atribuída a classificação de _____

Presidente do Júri



Dr.º Nuno Miguel Marques Libório

1.º Vogal Efetivo



Arq.º Diogo António Valério Verde da Mata

2.º Vogal Efetivo

Luis Manuel Ferreira Roque

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS – GRELHA DE AVALIAÇÃO

Assistente Operacional

Nome do Candidato: _____

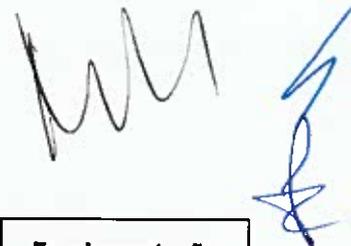
Data da Entrevista: _____

Hora de início: _____

Hora de fim: _____

Competência	Nível de presença do Comportamento		Classificação	Fundamentação
Orientação para o serviço público	Nível Elevado		20 Valores	
	Bom Nível		16 Valores	
	Nível Suficiente		12 Valores	
	Nível Reduzido		8 Valores	
	Nível Insuficiente		4 Valores	
Orientação para a colaboração	Nível Elevado		20 Valores	
	Bom Nível		16 Valores	
	Nível Suficiente		12 Valores	
	Nível Reduzido		8 Valores	
	Nível Insuficiente		4 Valores	
Orientação para os resultados	Nível Elevado		20 Valores	
	Bom Nível		16 Valores	
	Nível Suficiente		12 Valores	
	Nível Reduzido		8 Valores	
	Nível Insuficiente		4 Valores	
Análise Crítica e Resolução de Problemas	Nível Elevado		20 Valores	
	Bom Nível		16 Valores	
	Nível Suficiente		12 Valores	
	Nível Reduzido		8 Valores	
	Nível Insuficiente		4 Valores	
Organização, Planeamento e Gestão de Projetos	Nível Elevado		20 Valores	
	Bom Nível		16 Valores	
	Nível Suficiente		12 Valores	
	Nível Reduzido		8 Valores	
	Nível Insuficiente		4 Valores	
Orientação para a Segurança	Nível Elevado		20 Valores	
	Bom Nível		16 Valores	
	Nível Suficiente		12 Valores	
	Nível Reduzido		8 Valores	
	Nível Insuficiente		4 Valores	

M
f



Competência	Nível de presença do Comportamento	Classificação	Fundamentação
Inteligência Emocional	Nível Elevado	20 Valores	
	Bom Nível	16 Valores	
	Nível Suficiente	12 Valores	
	Nível Reduzido	8 Valores	
	Nível Insuficiente	4 Valores	

Competências	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
Orientação para o serviço público					
Orientação para a colaboração					
Orientação para os resultados					
Análise Crítica e Resolução de Problemas					
Organização, Planejamento e Gestão de Projetos					
Orientação para a Segurança					
Inteligência Emocional					
TOTAL					

Classificação Final Quantitativa	(C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7/7)	Nota

Valoração:

4-6 Valores – Insuficiente

> 6 e < 9,5 Valores - Reduzido

≥ 9,5 e < 14 Valores – Suficiente

≥ 14 e < 18 Valores – Bom

≥ 18 e < 20 Valores - Elevado



O Presidente do Júri

1.º Vogal Efetivo

2.º Vogal Efetivo

DESIGNAÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Assistente Operacional

Orientação para o serviço público: Capacidade para atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando o 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 colectivo.

Orientação para a colaboração: Capacidade para estabelecer relações efectivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objectivos comuns.

Orientação para os resultados: Capacidade para focar a acção em objectivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da Administração Pública.

Análise Crítica e Resolução de Problemas: Capacidade para recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a actividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objectivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Organização, planeamento e gestão de projectos: Capacidade de assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da actividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e actividade.

Orientação para a segurança: Capacidade para priorizar a segurança no trabalho em todas as actividades 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.

Inteligência emocional: Capacidade para gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e reflectidas.