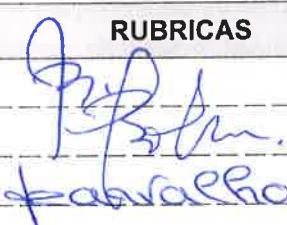
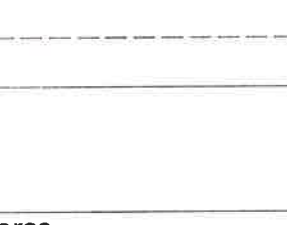


OBJETIVOS
Ata nº 1 – Ata de critérios

Fixação de parâmetros de avaliação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal para Recrutamento por Mobilidade Interna para um Assistente Operacional

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Ana Maria de Fátima Carriço Basaloco	
João António da Cruz Barbas	
Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho	

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 03.11.2021

HORA: 16:00 horas



TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos três dias do mês de novembro de dois mil e vinte e um, pelas dezasseis horas nas instalações da Câmara Municipal de Estremoz, no Rossio Marquês de Pombal, reuniu o Júri designado por despacho n.º 187 do Senhor Presidente da Câmara, datado de 28 de outubro de 2021 para a fixação de parâmetros de avaliação, e elaboração da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção tendo em vista recrutar por mobilidade na categoria e carreira um Assistente Operacional:

Presidente: Ana Maria de Fátima Carriço Basaloco, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Estremoz

1.º Vogal efetivo: João António Cruz Barbas, Assistente Técnico do mapa de pessoal do Município de Estremoz;

2.ª Vogal efetiva: Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho, Assistente Técnica do mapa de pessoal do Município de Estremoz;

A reunião teve como objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação a aplicar às candidaturas que venham a ser admitidas e a sua ponderação, bem como a elaboração da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar no procedimento.

Conforme previsto no despacho de abertura do procedimento a seleção dos candidatos será efetuada com base em dois métodos de seleção: Análise Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 valores na Avaliação Curricular serão admitidos para a realização da Entrevista.

O júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

1.1 A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2 A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (1 \times HA + 1 \times FP + 1,5 \times EP + 0,5 \times AD) / 4$$

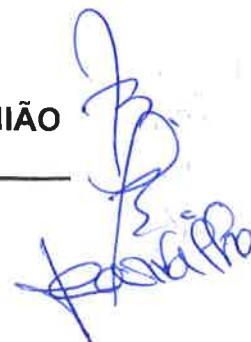
1.3 A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às milésimas.

1.4 Habilitações Académicas (HA) :

Onde se pondera a titularidade da habilitação, nomeadamente escolaridade obrigatória (dependendo da idade do candidato*), sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação e/ou experiência profissional.

* A escolaridade obrigatória depende da idade dos candidatos, da seguinte forma:

4 anos de escolaridade, para nascidos até 31/12/1966;



6 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1967 e 31/12/1980;

9 anos de escolaridade, para nascidos entre 01/01/1981 e 31/12/1994;

12 anos de escolaridade, para nascidos após 31/12/1994.

A avaliação da HA corresponderá à seguinte graduação:

- Nível habilitacional exigido, escolaridade obrigatória, para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 12 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 15 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em dois graus, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 20 valores;

1.5 Formação Profissional (FP)

1.5.1 Para o cálculo da pontuação a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão apenas consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas e que se relacionem com a caracterização do posto de trabalho identificado no aviso do procedimento, e em conformidade com os normativos legais atualmente em vigor.

Nº horas	Pontuação
Sem formação	0 valores
Participação em ações de formação com duração inferior a 60 horas	10 valores
Participação em ações de formação com duração total entre 60 e 120 horas	15 valores
Participação em ações formação com duração superior a 120 horas de total	20 valores

15.2 Quando a menção da duração da ação for feita em dias, considerar-se-ão 6 horas/dia

1.6 Experiência Profissional (EP):

1.6.1 Será exigido um mínimo de três anos de experiência na área, e a determinação da experiência profissional será feita tendo em conta o número de anos de exercício de funções relevantes para o posto de trabalho, considerando-se relevantes as que são relacionadas com a caracterização do posto de trabalho identificado no aviso de abertura do procedimento. A avaliação deste item será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Nº de anos de experiência	Pontuação
Exercício de funções relevantes igual ou superior a 3 e até 5 anos	12 valores
Exercício de funções relevantes superior a 5 e até 10 anos	16 valores
Exercício de funções relevantes superior a 10 anos	20 valores

1.7 Avaliação do Desempenho (AD):

1.7.1 Na avaliação deste item será considerada a média aritmética da avaliação de desempenho dos últimos dois ciclos avaliativos concluídos, tendo o Júri deliberado que a sua pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte tabela de valoração:

Média da Avaliação	Pontuação
Média da avaliação igual ou inferior a 1,999	05 valores
Média da avaliação entre 2 e 3,999	15 valores
Média da avaliação igual ou superior a 4	20 valores

1.7.2 No caso de se verificar que o candidato não dispõe de avaliação de 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.

2. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):

2.1 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado.

2.2 A classificação a atribuir a este parâmetro de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Capacidade de Comunicação (A), Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B), Análise da Informação e Sentido Crítico (C), Relacionamento Interpessoal (D) e Motivação e Sentido de Responsabilidade (E), por aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (A+B+C+D+E) / 5$$

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

2.4 Para a avaliação dos parâmetros acima definidos, o Júri deliberou considerar os seguintes aspetos:

2.4.1 Capacidade de Comunicação (A) - capacidade para se expressar com fluência, clareza e precisão, adaptando a linguagem aos seus interlocutores, demonstrando assertividade na exposição das suas ideias, respeito e consideração pelas opiniões alheias, ouvindo-as e valorizando-as.

2.4.2 Conhecimentos Especializados e Experiência Profissional (B) - Evidência de conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e capacidade para os aplicar na resolução de questões profissionais complexas, bem como preocupação em alargar os seus conhecimentos e experiência e em melhorar a qualidade do trabalho realizado, nomeadamente através da utilização de novas tecnologias.

2.4.3- Análise da Informação e Sentido Crítico (C) - Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados associados a um problema e relacioná-los de forma lógica, fundamentada e com sentido crítico, de forma a identificar diversas alternativas de resposta e a propor soluções em tempo útil.

2.4.4 - Relacionamento interpessoal (D) - Capacidade de 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.

2.4.5 - Motivação e sentido de responsabilidade (E) - Capacidade para reconhecer o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos, para responder com prontidão e disponibilidade às exigências e aos desafios do posto de trabalho, de forma ativa e dinâmica.

2.5 - Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho	Pontuação
Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	08 valores
Insuficiente	04 valores

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

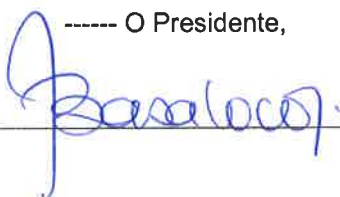
A classificação final será apurada da seguinte forma:

$$CF = 60\% AC + 40\% EPS$$

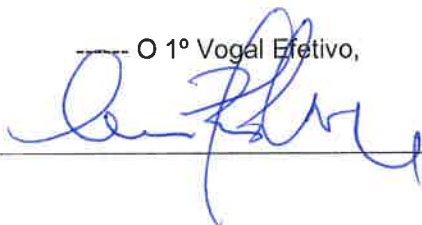
4. Serão excluídos os candidatos que não compareçam à Entrevista Profissional de Seleção, bem como os que obtenham classificação final inferior a 9,5000 valores. Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri.

----- O Júri -----

----- O Presidente,



----- O 1º Vogal Efetivo,



----- O 2º Vogal Efetivo,

