
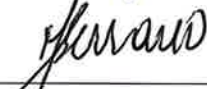



OBJETIVOS

Ata nº 1 – Ata de critérios

Fixação de parâmetros de avaliação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final do método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal para Recrutamento por Mobilidade de 2 (dois) trabalhadores integrados na Carreira/Categoria Assistente Operacional (Motorista)

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Presidente: João Paulo Amador Fitas Garcia	
1ª Vogal efetivo: Manços Carlos Matos Serrano	
2ª Vogal efetiva: Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho	

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 21/06/2024 **HORA:** 10:30

Handwritten signature: João Paulo Amador Fitas Garcia

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Ao vigésimo primeiro dia do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, pelas dez horas e trinta minutos, nas instalações da Câmara Municipal de Estremoz, sitas no Rossio Marquês de Pombal, reuniu o Júri designado por despacho n.º 131/2024 do Senhor Presidente da Câmara, datado de 14 de junho de 2024, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, e o sistema de valoração final, tendo em vista recrutar por mobilidade na **Carreira/Categoria de Assistente Operacional (Motorista)**.-----

Presidente: João Paulo Amador Fitas Garcia, Chefe de Unidade Técnica de Obras, do Município de Estremoz (em substituição); -----

1ª Vogal efetivo: Manços Carlos Matos Serrano, Encarregado do Parque de Máquinas Município de Estremoz; -----

2º Vogal efetivo: Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho, Assistente Técnica 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 do método de seleção a utilizar no procedimento. -----

Conforme previsto no despacho de abertura do procedimento, a seleção dos candidatos será efetuada com base nos métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Seleção. -----

O júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para o método 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.-----

Handwritten signature and name:
J. Soares
B. Monteiro

1.1.2 A classificação a atribuir ao método de seleção resultará na ponderação dos seguintes parâmetros: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), por aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = (HA + FP + 1,5xEP + 0,5 AD) / 4$$

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

1.2 Habilitações Académicas (HA):

Nível Habilitacional exigido: titularidade de escolaridade mínima de acordo com a idade dos candidatos, insuscetível de substituição por adequada formação ou experiência profissional:-----

- 4ª classe para os candidatos nascidos até 31-12-1966; -----
- 6º ano para os candidatos nascidos até 31-12-1980;-----
- 9º ano para os candidatos nascidos a partir de 01-01-1981;-----
- 12º ano para os candidatos nascidos a partir de 01-01-1995.-----

Sendo que:-----

HA - As habilitações académicas serão valoradas do seguinte modo:-----

- 16 valores - Escolaridade obrigatória ajustável à idade;-----
- Acrescendo 1 valor por cada grau superior até ao limite de 20 valores.-----

1.3 Formação Profissional (FP)

1.3.1 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. -----

Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas atribuindo-se a seguinte valoração:-----

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores-----
- Por cada módulo de 6 horas de formação – 2 valores, até ao limite de 20 valores-----

f
Ylmao
Carvalho

1.4 Experiência Profissional (EP):

1.4.1 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 despacho 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 até 1 ano	12 valores
Exercício de funções relevantes superior a 1 e inferior a 3 anos	16 valores
Exercício de funções relevantes superior a 3 anos	20 valores

1.5 Avaliação do Desempenho (AD):

1.5.1 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	5 valores
Média da avaliação entre 2 e 3,999	15 valores
Média da avaliação igual ou superior a 4	20 valores

1.5.2 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. -----

f
Hernando
Fonseca

2 Entrevista de Seleção (ES) - Visa avaliar, de forma objetiva e sistematizada, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a motivação para o exercício da função, capacidade de comunicação, sentido crítico e responsabilidade.-----

2.1 Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI): Avalia a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando um discurso claro, objetivo e com sequência lógica, com riqueza de vocabulário e transmissão clara de pensamentos ao nível da língua Portuguesa e Inglesa, capacidade para interagir em contextos sociais e profissionais, capacidade de resolução de conflitos e sociabilidade, que potencializem a adaptação ao trabalho em causa.-----

2.2 Motivação Profissional (MP): Avalia o empenhamento na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencializem um adequado ajustamento ao posto de trabalho.--

2.3 Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): Avalia a capacidade de apreensão e resolução de situações complexas no exercício de atividades funcionais particulares que tenham apelado a uma capacidade de inovação, com relevância e utilidade para o exercício das funções.-----

2.4 Qualidade da Experiência Profissional (QEP): Avalia a variedade, profundidade e riqueza de experiência e conhecimentos profissionais em atividades com relevância e utilidade para o exercício das funções.-----

2.5 A classificação final da **Entrevista de Seleção (ES)** resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada parâmetro, através da seguinte fórmula:-----

$$ES = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

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

3. CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF):

A classificação final será apurada da seguinte forma: -----

$$\text{CF} = 60\% \text{ AC} + 40\% \text{ ES}$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

ES = Entrevista de Seleção


Serão excluídos os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores no método de seleção.-----

A aprovação de candidato no procedimento não obriga o Município de Estremoz a celebrar acordo de mobilidade.-----

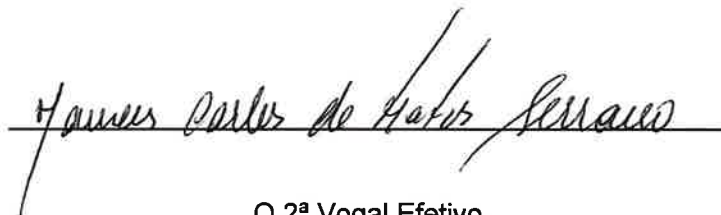
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri.-----

O Júri

O Presidente,



O 1ª Vogal Efetivo,



O 2ª Vogal Efetivo,



f
Serrano
Francisco

ANEXOS

Modelo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Procedimento Concursal: _____

Nome do Candidato: _____

- Avaliação Curricular (AC) -----

- Entrevista de Seleção (ES) -----

Classificação final obtida pelo candidato

CF = 0,60 x AC + 0,40 x ES -----

O Júri

____ O Presidente,

____ O 1º Vogal Efetivo,

____ A 2º Vogal Efetiva,

*Alvaro
Ferreira*

Modelo II
Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato: _____

1. Habilitações Académicas (HA)
Habilitações Académicas (HA): _____ <p style="text-align: right;">Classificação _____ valores</p>
2. Formação Profissional (FP)
Formação Profissional (FP) _____ <p style="text-align: right;">Classificação _____ valores</p>
3. Experiência Profissional (EP)
Experiência Profissional (EP) _____ <p style="text-align: right;">Classificação _____ valores</p>
4. Avaliação de Desempenho (AD)
Avaliação de Desempenho (AD) _____ <p style="text-align: right;">Classificação _____ valores</p>
Classificação Total
$HA + FP + 1,5xEP + 0,5xAD$
4
AC= _____ = _____ valores

O Júri

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- A 2º Vogal Efetiva,

*Murilo
Fonseca*

Modelo III
Ficha de Entrevista de Seleção

Nome:

Data:

	4	8	12	16	20
Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal (CRI)					
Motivação Profissional (MP)					
Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR)					
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)					

ES = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4 -----

O Júri

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- A 2º Vogal Efetiva,

