

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 (Auxiliar de Serviços Gerais)

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
João António Broa Garcia	
Miguel Ângelo Guerra Queijinho	
Andreia Sofia Gila Martins Madeira	Andreia

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 22-01-2025

HORA: 16:00 horas

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos vinte e dois dias do mês de Janeiro de dois mil e vinte e cinzo, pelas dezasseis horas nas instalações da Câmara Municipal de Estremoz, no Rossio Marquês de Pombal, reuniu o Júri designado por despacho n.º 12/2025 do Senhor Presidente da Câmara, datado de 17 de janeiro de 2025 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: João António Broa Garcia, Encarregado Operacional, do mapa de pessoal do Município de Estremoz.

1.º Vogal efetivo: Miguel Ângelo Guerra Queijinho, Assistente Técnico, do Município de Estremoz;

2.ª Vogal efetiva: Andreia Sofia Gila Martins Madeira, Assistente Operacional 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 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 – 16 valores;
- Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho a concurso – 18 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	10 valores
Participação em ações de formação com duração inferior a 30 horas	14 valores
Participação em ações de formação com duração total entre 30 e 50 horas	18 valores
Participação em ações formação com duração superior a 50 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 até 1 ano	12 valores
Exercício de funções relevantes superior a 1 e até 3 anos	16 valores
Exercício de funções relevantes superior a 3 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	5 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. A Entrevista de Seleção (ES) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e 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, 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 desempenho 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 solução 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 profissional (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:

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

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 em um dos métodos 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 dado como 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,

João António Broa Jorica

----- O 1º Vogal Efetivo,

Miguel Ângelo Guerra Quintinho

----- O 2º Vogal Efetivo,

Andreia Sofia Ceila Martins Flordeira

ANEXOS

Modelo I

Ficha de Apuramento da Classificação Final

Procedimento Concursal: _____

Nome do candidato: _____

- Avaliação Curricular (AC) -----

- Entrevista Profissional de Seleção (ES) -----

Classificação final obtida pelo candidato

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

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- O 2º Vogal efetivo,

Modelo II
Ficha de Avaliação Curricular

Nome do candidato: _____

1. Habilitações Literárias (HL)
Habilitações Literárias (HL): _____
Classificação _____ valores
2. Formação Profissional (FP)
Formação Profissional (FP) _____
Classificação _____ valores
3. Experiência Profissional (EP)
Experiência Profissional (EP) _____
Classificação _____ valores
4. Avaliação de Desempenho (AD)
Avaliação de Desempenho (AD) _____
Classificação _____ valores
Classificação Total
<u>HL + FP + 1,5*EP + 0,5*AD</u>
4
AC= _____ = _____ valores

----- O Presidente,

----- O 1º Vogal Efetivo,

----- O 2º Vogal efetivo,

Modelo III
Ficha de Entrevista Profissional de Seleção

Nome:

Data:

	4	8	12	16	20
Capacidade de Comunicação e Relacionamento Interpessoal (CRI)					
Motivação Profissional (MP)					
Sentido Crítico e Responsabilidade (SCR)					
Qualidade da Experiência Profissional (QEP)					

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

- O Presidente,
- O 1º Vogal Efetivo,
- O 2º Vogal efetivo,