MUNICÍPIO DE
ESTREMOZ

ATA Nº 1

Ata de Critérios – Procedimento Concursal para Recrutamento por Mobilidade de 1 (um) trabalhador integrado na Carreira/Categoria de Assistente Operacional (Motorista de Pesados)

Ao quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis, 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 73/2026 da Senhora Vice Presidente da Câmara, datado de 21 de abril de 2026, 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 de Pesados).**

Presidente do Júri: João Paulo Amador Fitas Garcia, Chefe de Unidade Técnica de Obras, do Município de Estremoz ;
1º Vogal Efetivo: Manços Carlos Matos Serrano, Encarregado Operacional do Setor de Gestão e Manutenção de Viaturas Municipais do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz;
2ª Vogal Efetiva: 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.

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= (1xHA+1xFP+1,5xEP+0,5 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):

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.

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 caraterização 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

1.6 Experiência Profissional (EP):

1.6.1 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

1.7 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
Desempenho Inadequado	5 valores
Desempenho Regular	14 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Muito Bom	18 valores
Desempenho Excelente	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 3,499 correspondente a "desempenho regular" por cada ciclo avaliativo.

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

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 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.

MUNICÍPIO DE
ESTREMOZ

Município de Estremoz, aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e seis.

O Presidente do Júri	1º Vogal Efetivo	2º Vogal Efetivo
João Paulo Amador Fitas Garcia	Manços Carlos Matos Serrano	Jacinta Isabel Pedras Carvalho