

**PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL
(ÁREA DE RESÍDUOS)**

ATA N.º 1

Aos vinte e dois dias do mês de agosto de dois mil e vinte e três, no Edifício da Câmara Municipal, sito na Rua do Barcelos, n.º 4, em Angra do Heroísmo, reuniu o júri do procedimento supra referido, designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal em exercício, de nove de agosto de dois mil e vinte e três, constituída pelos seguintes elementos: Samuel Mendes Rocha Vieira Pires, na qualidade de Presidente, Ricardo Bettencourt Costa na qualidade de vogal suplente e Maria Betânia dos Reis Machado Nunes de Sousa, na qualidade de vogal efetivo, a fim de fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final, bem como proceder à elaboração do guião e grelha de classificação da entrevista.-----

As candidaturas serão efetuadas, preferencialmente, por via eletrónica, para o endereço rh@cmah.pt, através do preenchimento do formulário disponibilizado para o efeito na página eletrónica do Município, acompanhado do curriculum vitae. Em caso de impossibilidade de utilização desta via, poderá o candidato entregar o formulário e o curriculum vitae em suporte de papel, pessoalmente ou por correio, sob registo e com aviso de receção.-----

Nos termos do referido despacho, os métodos de seleção a utilizar são:-----

Avaliação curricular (AC) – 50%;-----

Entrevista (E) – 50%.-----

1. A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.-----

1.1. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$AC = 25\%HA + 10\%FP + 40\%EP + 25\%AD$, em que:-----

Habilitações Académicas (HA) – ponderação da titularidade de habilitações académicas (certificadas pelas entidades competentes), do seguinte modo:-----

Escolaridade obrigatória – 16 valores;-----

Habilitação superior à escolaridade obrigatória ou curso de qualificação profissional relacionado com as funções a desempenhar – 20 valores.-----

Formação Profissional (FP) - ponderação das ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função do seguinte modo:-----

Sem participação em ações de formação - 10 valores;-----

Detenção de uma ação de formação - 12 valores;-----

Por cada ação de formação adicional acrescerá um valor até ao limite de 20 valores;-----

Só será contabilizada como formação profissional a que se encontre devidamente comprovada;-----

Não são contabilizados como formação os cursos não relacionados com as funções a desempenhar.-----

Experiência Profissional (EP) – ponderação da experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, do seguinte modo:-----

Sem experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 4 valores;-----

Menos de 12 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 8 valores;-----

Entre 12 meses e menos de 18 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 12 valores;-----

Entre 18 meses e menos de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 16 valores;-----

Mais de 24 meses de experiência de execução de atividades inerentes ao posto a prover - 20 valores.-----

Avaliação de Desempenho (AD), é ponderada a avaliação de desempenho obtida no último período, do seguinte modo:-----

Menção correspondente a desempenho Inadequado - 0 valores;-----

Sem avaliação por razão não imputável ao candidato ou com menção correspondente a desempenho Adequado - 16 valores;-----

Menção correspondente a desempenho Relevante - 18 valores;-----

Menção correspondente a desempenho Excelente - 20 valores.-----

2. A entrevista (E) tem uma ponderação de 50% e visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Terá uma duração de aproximadamente 30 minutos.-----

2.1. Na entrevista serão avaliados os seguintes parâmetros: experiência profissional, relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; motivação e atitude comportamental.---

2.2. A classificação a atribuir a cada um destes parâmetros resulta de votação nominal, sendo o resultado final obtido através da respetiva média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.-----

2.3. A entrevista é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, conforme grelha anexa à presente ata. O júri aprovou ainda o guião da entrevista a realizar, o qual, devido à confidencialidade do conteúdo, só será anexo à presente ata após a realização da entrevista.-----

2.4. Será elaborada uma ficha de avaliação da entrevista por cada candidato, contendo a classificação obtida em cada parâmetro (resultante de votação nominal), bem como o resultado final, expresso numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas.-----

3. A classificação final do candidato será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nas componentes da seleção, com valoração até às centésimas, traduzindo-se nas seguintes fórmulas:-----

$CF = 0,50*AC+0,50*E$ -----

em que:-----

CF = Classificação Final;-----

AC = Classificação da Avaliação Curricular;-----

E = Classificação da Entrevista.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que, para constar, vai ser assinada por todos os membros do júri.-----

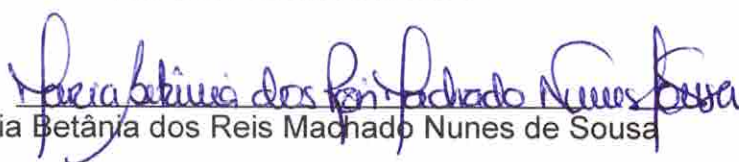
O Júri



Samuel Mendes Rocha Vieira Pires



Ricardo Bettencourt Costa



Maria Betânia dos Reis Machado Nunes de Sousa