

ATA DE REUNIÃO**LISTA DE PRESENCAS****Nº 1**

NOME	UNIDADE ORGÂNICA
Presidente: Filipe Vitor dos Santos	Diretor de Departamento Administrativo e Financeiro
1.º Vogal: Maria João Onofre Pinto Marques	Chefe de Divisão de Aprovisionamento
2.º Vogal: Ana Teresa Mendes da Costa Dinis	Chefe de Divisão de Recursos Humanos

ATA N.º 1 - PROCEDIMENTO DE OFERTA DE MOBILIDADE NA CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL, PARA 1 POSTO DE TRABALHO NO DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO E FINANCEIRO / DIVISÃO DE APROVISIONAMENTO (Armazém)

Ao décimo nono dia do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, pelas 10.30 horas, na sala de reuniões do 4.º andar do edifício Sede dos SIMAR, reuniu o Júri do procedimento acima identificado.

A reunião teve como objetivo:

- A. Preparar o aviso de abertura, definir os critérios de avaliação do método de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial.**
- B. Definição do prazo suplementar para entrega de documentos pelos candidatos.**

ATA DE REUNIÃO (...)

Iniciados os trabalhos o Júri deliberou, o seguinte:

A. Preparar o aviso de abertura, definir os critérios de avaliação do método de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial:

1. ÚNICO MÉTODO DE SELEÇÃO OBRIGATÓRIO E ELIMINATÓRIO:

ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração aproximada de 20 minutos e será 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.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da participação efetiva e presencial de todos os membros do Júri, devendo as deliberações ser tomadas por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

a) INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (IMP)

Apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos de mudança), aspirações, empenho e interesse pelas funções - desempenho de função adequada à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre os SIMAR.

Elevado / 20 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissional.
Bom / 16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissional.
Suficiente / 12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional.
Reduzido / 8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissional.
Insuficiente / 4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional.

ATA DE REUNIÃO (...)

b) RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO (RCS)

Avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Elevado / 20 valores	Manifesta muito boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Bom / 16 valores	Manifesta boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Suficiente / 12 valores	Manifesta capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Reduzido / 8 valores	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.
Insuficiente / 4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço.

c) ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA (AMC)

Avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional.

Elevado / 20 valores	Manifesta muito boa capacidade de adaptação.
Bom / 16 valores	Manifesta boa capacidade de adaptação.
Suficiente / 12 valores	Manifesta capacidade suficiente de adaptação.
Reduzido / 8 valores	Manifesta pouca capacidade de adaptação.
Insuficiente / 4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de adaptação.

ATA DE REUNIÃO (...)

d) CAPACIDADE DE TRABALHO EM GRUPO (CTG)

Avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, camaradagem, bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional e vantagens do trabalho em grupo / equipa.

Elevado / 20 valores	Manifesta muito boa capacidade de integração.
Bom / 16 valores	Manifesta boa capacidade de integração.
Suficiente / 12 valores	Manifesta capacidade suficiente de integração.
Reduzido / 8 valores	Manifesta pouca capacidade de integração.
Insuficiente / 4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de integração.

e) CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E COMUNICAÇÃO (CEC)

Aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, tom de voz).

Elevado / 20 valores	Mostrou elevada clareza e fluência do discurso.
Bom / 16 valores	Mostrou boa clareza e fluência do discurso.
Suficiente / 12 valores	Mostrou suficiente clareza e fluência do discurso.
Reduzido / 8 valores	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso.
Insuficiente / 4 valores	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso.

O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \frac{\text{IMP} + \text{RCS} + \text{AMC} + \text{CTG} + \text{CEC}}{5}$$

5

Em que: **EPS** – Entrevista Profissional de Seleção; **IMP** – Interesse e Motivação Profissional; **RCS** – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; **AMC** – Adaptação e Melhoria Contínua; **CTG** – Capacidade de Trabalho em Grupo; **CEC** – Capacidade de Expressão e Comunicação.

ATA DE REUNIÃO (...)

CLASSIFICAÇÃO FINAL:

A **Classificação Final (CF)**, e a conseqüente ordenação final dos candidatos, será expressa na escala de zero a vinte valores, considerando-se não aprovados os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores, sendo expressa pela seguinte fórmula:

$$CF = EPS \ 100\%$$

Em que: **CF** = Classificação Final; **EPS** = Entrevista Profissional de Seleção.

2. ORDENAÇÃO PREFERENCIAL:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro.

Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

- 1.º Candidato com a maior classificação obtida no parâmetro da avaliação da Entrevista Profissional de Seleção — “Motivação e Interesses Profissionais”;
- 2.º Candidato residente no município de Loures ou Odivelas;
- 3.º Candidato com idade inferior.

B. Definição do prazo para entrega de documentos pelos candidatos:

O prazo para apresentação dos documentos é de 5 dias úteis, podendo o Júri conceder, um prazo suplementar de 3 dias úteis, para apresentação dos documentos exigidos, quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato, nos termos do n.º 4 do art.º 15.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, por analogia.


E não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião.



Filipe Vitor Santos



Maria João Onofre



Ana Teresa Dinis