

**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 Interna de 1 Técnico Superior (Direito)

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Anabela Pedroso Madeira	<i>Anabela Pedroso Madeira</i>
Elsa da Conceição Pisaflores Cantador	<i>Elsa</i>
Ana Rita Guerra Gago Lopes	<i>ARG</i>

**LOCAL:** Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

**DATA:** 14-12-2023

**HORA:** 10:30 horas

**TEMAS ABORDADOS / DECISÕES**

Aos catorze dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e três, 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 239/2023 do Senhor Presidente da Câmara, datado de 07 de dezembro de 2023, para análise das candidaturas recebidas, tendo em vista recrutar por mobilidade na carreira/categoria um técnico superior na área de Direito:

**Presidente:** Anabela Pedroso Madeira, Técnica Superior do mapa de pessoal do Município de Estremoz ; -----

**1ª Vogal efetiva:** Elsa da Conceição Pisaflores Cantador, Chefe da Unidade de Gestão de Compras e Stocks do Município de Estremoz; -----

**2ª Vogal efetiva:** Ana Rita Guerra Gago Lopes, Técnica Superior 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 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):** -----

Onde se pondera a titularidade da habilitação académica na área de Direito da seguinte forma:

- Doutoramento– 20 valores; -----
- Mestrado – 18 valores; -----
- Licenciatura – 16 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. -----

Quando a menção da duração da ação for feita em dias, considerar-se-ão 6 horas/dia. -----

No caso da posse de Pós-Graduação, esta será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. -----

Nº horas	Pontuação
Sem formação	0 valores
Participação em ações de formação com duração total inferior a 60 horas	10 valores
Participação em ações de formação com duração total entre 60 e 120 horas	15 valores
Participação em ações formação com duração superior a 120 horas ou Pós - Graduação	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 3 anos	12 valores
Exercício de funções relevantes superior a 3 e até 10 anos	16 valores
Exercício de funções relevantes superior a 10 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. -----

**2.2.1 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.**

2.2 A classificação a atribuir a este parâmetro de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: Enquadramento e desenvolvimento funcional (A) Motivação para o desempenho de funções (B), Capacidade de Comunicação (C), Relacionamento Interpessoal (D) por aplicação da seguinte fórmula: -----

$$ES = (A+B+C+D) / 4$$

- (A) Enquadramento e desenvolvimento funcional (conhecimento da função e desenvolvimento da atividade)

- (B) Motivação para o desempenho de funções (ambição, espírito de iniciativa e comportamento em entrevista)
- (C) Capacidade de Comunicação (fluência verbal e rapidez de raciocínio)
- (d) Relacionamento Interpessoal (interligação entre a função e a experiência/expetativa profissional, capacidade de trabalhar em equipa)

**2.3** - Cada parâmetro será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

**Enquadramento e desenvolvimento funcional**

Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Revela grande variedade, profundidade e riqueza de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	20 valores
<b>Bom</b>	Revela variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de grande capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	16 valores
<b>Suficiente</b>	Revela alguma variedade, profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo um prognóstico de satisfatória capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	12 valores
<b>Reduzido</b>	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência	8 valores

<b>Insuficiente</b>	<p>profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover.</p> <p>Revela inexistência de experiência profissional com relevância para a área de atuação do cargo a prover, permitindo um prognóstico de fraca capacidade de adaptação ao nível do cargo a prover.</p>	4 valores
---------------------	--	-----------

**Motivação para o Desempenho de Funções**

<b>Nível</b>		<b>Valores</b>
<b>Elevado</b>	Espírito de iniciativa e grau de autonomia elevado. Fundamenta e argumenta com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	20 valores
<b>Bom</b>	Espírito de iniciativa e grau de autonomia adequados. Carece de direção ocasional. Fundamenta e argumenta com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	16 valores
<b>Suficiente</b>	Espírito de iniciativa e grau de autonomia moderados. Carece de orientação a maior parte das vezes. Fundamenta e argumenta com convicção satisfatória as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.	12 valores
<b>Reduzido</b>	Perante situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações	8 valores

*[Handwritten signatures]*

**Relacionamento Interpessoal**

Nível		Valores
<b>Elevado</b>	Revela muito boa capacidade de relacionamento.	20 valores
<b>Bom</b>	Revela boa capacidade de relacionamento.	16 valores
<b>Suficiente</b>	Revela alguma capacidade de relacionamento.	12 valores
<b>Reduzido</b>	Revela muito pouca capacidade de relacionamento.	8 valores
<b>Insuficiente</b>	Não revela capacidade de relacionamento.	4 valores

2.4 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: -----

$$CF = 50\% AC + 50\% ES$$

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.

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 -----

----- A Presidente,

*Arabela Pedrosa Madeira*

----- A 1ª Vogal Efetiva,

*Elisete*

----- A 2ª Vogal Efetiva,

*[Assinatura]*