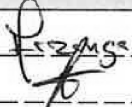


OBJETIVOS

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 (Engenharia Civil)

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
Fernando Jorge Madruga Maranga	
João Paulo Amador Fitas Garcia	
Ana Rita Guerra Gago Lopes	

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal
de Estremoz

DATA: 20-05-2025

HORA: 15:30 horas

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Ao vigésimo dia do mês de maio de dois mil e vinte e cinco, pelas quinze 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 107/2025 do Senhor Presidente da Câmara, datado de 15 de maio de 2025, para análise das candidaturas recebidas, tendo em vista recrutar por mobilidade na carreira/categoria um técnico superior na área de Engenharia Civil: -----

Presidente: Fernando Jorge Madruga Maranga, Chefe da Divisão de Obras Municipais, do Município de Estremoz; -----

1º Vogal efetivo: João Paulo Amador Fitas Garcia, Chefe da Unidade Técnica de Obras Municipais, 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: -----

$$AC = (1 \times HA + 1 \times FP + 1,5 \times EP + 0,5 \times AD) / 4$$

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 académica na área de Engenharia Civil, da seguinte forma: -----

- Doutorado – 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 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 3 anos	12 valores
Exercício de funções relevantes superior a 3 e até 10 anos	16 valores
Exercício de funções relevantes superior a 10	20 valores

anos	
------	--

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 Comunica o (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
Elevado	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
Bom	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
Suficiente	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
Reduzido	Revela pouca variedade ou profundidade de experiência profissional em atividades relevantes para o exercício do cargo a prover, permitindo	8 valores

Insuficiente	algumas reservas quanto à capacidade de adaptação ao nível do desempenho do cargo a prover. 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.	4 valores
---------------------	---	-----------

Motivação para o Desempenho de Funções

Nível		Valores
Elevado	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
Bom	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
Suficiente	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
Reduzido	Perante situações apresentadas a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e	8 valores

Renzo

BGP
[assinatura]

Insuficiente	fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação. Manifesta incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	4 valores
---------------------	---	-----------

Capacidade de Comunicação

Nível		Valores
Elevado	Evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e excelente transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio através de linguagem de muito bom nível.	20 valores
Bom	Manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.	16 valores
Suficiente	Demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	12 valores
Reduzido	Revela deficiências de comunicação e/ ou pouca capacidade de análise e de síntese.	8 valores
Insuficiente	Sem capacidade de expressão verbal	4 valores

Força

26/9



ATA DE REUNIÃO

Relacionamento Interpessoal

Nível		Valores
Elevado	Revela muito boa capacidade de relacionamento.	20 valores
Bom	Revela boa capacidade de relacionamento.	16 valores
Suficiente	Revela alguma capacidade de relacionamento.	12 valores
Reduzido	Revela muito pouca capacidade de relacionamento.	8 valores
Insuficiente	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. -----

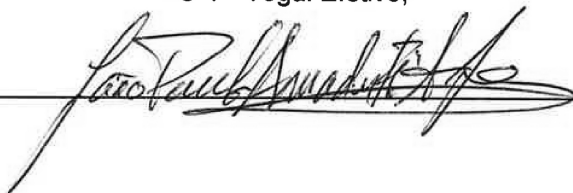
Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri. -----

----- O Júri -----

----- O Presidente,



----- O 1º Vogal Efetivo,



----- A 2ª Vogal Efetiva,