




OBJETIVOS

Ata nº 1 – Ata de critérios

Fixação de parâmetros de avaliação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal para Recrutamento por Mobilidade Interna para dois lugares de Assistente Técnico

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
José Manuel Carapeta Maranga	
Ana Paula Vargas Salgado Basílio	
Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho	

LOCAL: Edifício da Câmara Municipal de Estremoz

DATA: 09-01-2026

HORA: 10:30 horas

TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Aos nove dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e seis, pelas 10:30 horas nas instalações da Câmara Municipal de Estremoz, no Rossio Marquês de Pombal, reuniu o Júri designado por despacho n.º 326/2025 da Senhora Vice Presidente da Câmara, para a fixação de parâmetros de avaliação, e elaboração da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção tendo em vista recrutar por mobilidade na categoria e carreira um Assistente Técnico:

Presidente: José Manuel Carapeta Maranga, Chefe da Divisão de Ambiente e Serviços Urbanos, do Município de Estremoz;

1ª Vogal Efetiva: Ana Paula Vargas Salgado Basílio, Assistente Técnica do Mapa de Pessoal do Município de Estremoz;

2ª Vogal Efetivo: Jacinta Isabel Coutinho Pedras Carvalho, Assistente Operacional, 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 de cada método de seleção a utilizar no procedimento.

Conforme previsto no despacho de abertura do procedimento a seleção dos candidatos será efetuada com base em dois métodos de seleção: Análise Curricular e Entrevista de Seleção, sendo que apenas os candidatos com pontuação igual ou superior a 9,5 valores na Avaliação Curricular serão admitidos para a realização da Entrevista.

O júri passou, assim, à fixação dos parâmetros de avaliação e demais requisitos, tendo definido os seguintes critérios e respetivas regras de aplicação para os dois métodos de seleção:

1 - AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

1.1 A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

1.2 A classificação a atribuir a este método de seleção resulta da ponderação dos parâmetros: 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): será avaliada a titularidade de habilitação académica, da seguinte forma:

Habilitação	Pontuação
12º de escolaridade ou equivalente	18 valores
Nível académico superior ao 12º ano de escolaridade	20 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.

Nº horas	Pontuação
Sem formação	10 valores
Participação em ações de formação com duração inferior a 30 horas	14 valores
Participação em ações de formação com duração total entre 30 e 50 horas	18 valores
Participação em ações formação com duração superior a 50 horas de total	20 valores

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

1.6 Experiência Profissional (EP):

1.6.1 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 5 ano	12 valores
Exercício de funções relevantes superior a 5 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 Bom" por cada ciclo avaliativo.

2. 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, 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, 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 desempenho na realização profissional, tendo em conta a preparação académica, a formação e experiências profissionais, as vivências sociais e os interesses, que potencialização um adequado ajustamento ao posto de trabalho.

2.3 Sentido Crítico e de Responsabilidade (SCR): Avalia a capacidade de apreensão e solução 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.

Juliana
R. Silva
Passalunghi

2.5- Cada item será valorado de acordo com a seguinte tabela de pontuação:

Desempenho na Entrevista	Pontuação
Excelente	20 valores
Muito Bom	16 valores
Bom	12 valores
Suficiente	8 valores
Insuficiente	4 valores

2.6 A classificação final da **Entrevista profissional (ES)** resulta da média aritmética dos valores atribuídos a cada parâmetro, através da seguinte fórmula:

$$ES = (CRI + MP + SCR + QEP) / 4$$

2.7 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

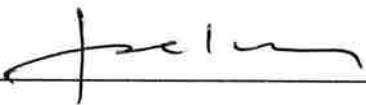
Serão excluídos os candidatos que obtenham classificação final inferior a 9,5 valores em um dos métodos de seleção.

A aprovação de candidato no procedimento não obriga o Município de Estremoz a celebrar acordo de mobilidade.

Nada mais havendo a tratar, foi dado como 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,



----- O 2º Vogal Efetivo,