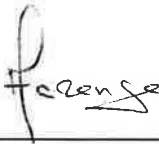




**OBJETIVOS**

**Ata nº 1 – Ata de critérios**

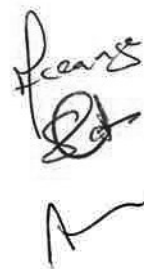
Fixação de parâmetros de avaliação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final do método de seleção a aplicar no âmbito do Procedimento Concursal para Recrutamento por Mobilidade de 2 (dois) trabalhadores integrados na Carreira/Categoria de Fiscal

PESSOAS CONVOCADAS	RUBRICAS
<b>Presidente:</b> Fernando Jorge Madruga Maranga	
<b>1ª Vogal efetiva:</b> Sofia de Jesus Buinho Costa	
<b>2º Vogal efetivo:</b> António Manuel Coutinho Pedras	

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

**DATA:** 21-03-2024

**HORA:** 10:30 horas



## TEMAS ABORDADOS / DECISÕES

Ao vigésimo primeiro dia do mês de março de dois mil e vinte e quatro, 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 39/2024 do Senhor Presidente da Câmara, datado de 19 de fevereiro de 2024, para análise das candidaturas recebidas, tendo em vista recrutar por mobilidade na **Carreira/Categoria de Fiscal**.

**Presidente:** Fernando Jorge Madruga Maranga, Chefe da Divisão de Ordenamento do Território e Obras Municipais, do Município de Estremoz (em substituição); -----

**1ª Vogal efetiva:** Sofia de Jesus Buinho Costa, Assistente Técnica (em mobilidade) do Município de Estremoz; -----

**2º Vogal efetivo:** António Manuel Coutinho Pedras, Fiscal 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. -----

*Handwritten signature and date:*  
Helder  
Este

**1.4 Habilitações Académicas (HA):** -----

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

- Habilitação literária exigida – **18 valores** -----
- Habilitação literária superior ao exigido - **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. -----  
Só serão consideradas as ações de formação comprovadas documentalmente, cujos certificados sejam emitidos por entidades certificadas atribuindo-se a seguinte valoração:

- Sem formação ou formação não relacionada com a área a concurso – 0 valores-----
- Por cada módulo de 6 horas de formação – 2 valores, até ao limite de 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	20 valores

*Handwritten signatures and initials.*

<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 manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.	8 valores
<b>Insuficiente</b>	Manifesta incapacidade de argumentação e ausência de soluções.	4 valores

**Capacidade de Comunicação**

Nível		Valores
<b>Elevado</b>	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
<b>Bom</b>	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
<b>Suficiente</b>	Demonstra possuir medianas	12 valores

*[Handwritten signatures]*

<b>Bom</b>	elevada capacidade de adaptação ao nível das funções a exercer.	
	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 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.	8 valores
<b>Insuficiente</b>		
	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
<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

	capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável.	
<b>Reduzido</b>	Revela deficiências de comunicação e/ ou pouca capacidade de análise e de síntese.	8 valores
<b>Insuficiente</b>	Sem capacidade de expressão verbal	4 valores

**Relacionamento Interpessoal**

<b>Nível</b>		<b>Valores</b>
<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 -----

----- O Presidente,



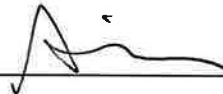
---

----- A 1ª Vogal Efetiva,



---

----- O 2º Vogal Efetivo,



---