

Ata do júri n.º 1
Reunião prévia
Procedimento recrutamento
Chefe do Gabinete de Apoio Jurídico (GAJ) (M/F)



No dia 15 de maio de 2024, reuniu nos Paços do Município da Amadora, da Câmara Municipal da Amadora, o júri designado para realização do procedimento em título, nesta data constituído pelos seguintes membros efetivos:

- a) Presidente: Arlindo Osvaldo Cerejo Pinto, Diretor do Departamento de Administração Geral;
- b) 1ª Vogal Efetivo: Pedro Miguel de Jesus da Costa, Diretor do Departamento de Administração Urbanística;
- c) 2ª Vogal Efetivo: Maria de Fátima Braga Valente, Chefe da Divisão de Gestão de Recursos Humanos.

Destinou-se a reunião à fixação dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final no âmbito do procedimento acima identificado.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade, serem os seguintes os métodos de seleção, seus parâmetros e valoração:

AVALIAÇÃO CURRICULAR

A Avaliação Curricular, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

A Entrevista Pública de Seleção, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de liderança e sentido crítico.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I) CONSIDERAR NA AVALIAÇÃO CURRICULAR, OS SEGUINTE PARÂMETROS:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (H.A.)

Licenciatura ou habilitação superior na área de Direito	20 valores
---	------------

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto, devidamente comprovada, para o exercício das funções identificadas com a área de intervenção do cargo a prover - Direção Intermédia de 2.º Grau no Gabinete de Apoio -, sendo atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas abaixo.

Entende-se ter “interesse direto” a formação na área do Direito, da Gestão Pública, da Gestão Comportamental e na das Tecnologias e Sistemas de Informação de Apoio à Gestão.

Participação em cursos e outras iniciativas similares:

a) A cada dia de formação correspondem 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, será considerado, apenas, o valor mínimo de um dia. A uma semana correspondem 30 horas e a um mês correspondem 120 horas;

b) Agrupam-se as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

1. Cursos:

Por cada módulo de 25 horas	Frequentados há 4 ou menos anos	0,50 valores
Pós-Graduação, MBA, FORGEP, CADAP ou GEPAL		1 valor

2. Conferências, seminários, colóquios, congressos, comunicações, workshops e outras iniciativas similares, frequentados 4 ou menos anos:

Por cada ação como participante	0,10 valores
Por cada ação como comunicante	0,50 valores

3. Orientação de estágios, participação em grupos de trabalho, publicações e outras iniciativas similares:

Por cada ação	0,50 valores
---------------	--------------

[Handwritten signature]

C. Experiência Profissional (E.P.)

Desempenho de funções em cargos, carreiras, ou funções para cujo exercício ou provimento seja exigido uma licenciatura, avaliada pela sua duração e natureza sendo atribuída uma valoração máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que abaixo.

1. A duração da experiência profissional na área do Direito será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores/iguais a 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

Até 4 anos de experiência em funções na área	13 valores
> 4 e até 10 anos de experiência em funções na área	15 valores
> a 10 anos de experiência em funções na área	17 valores

2. São acrescentados até 3 valores pelo exercício de cargo dirigente, pelo período mínimo de 3 anos, nos seguintes termos:

Até 3 anos de exercício de cargo dirigente	1 valor
> 3 e até 6 anos de exercício de cargo dirigente	2 valores
> a 6 anos de exercício de cargo dirigente	3 valores

Assim, deliberou o Júri, por unanimidade, fixar a seguinte **Fórmula de classificação da Avaliação Curricular:**

$$\text{A.C.} = \frac{(\text{H.A.} \times 1) + (\text{F.P.} \times 1) + (\text{E.P.} \times 2)}{4}$$

Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitações Académicas

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

II) CONSIDERAR NA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO, OS SEGUINTE PARÂMETROS:

- Visão estratégica;
- Interesse e motivação para o exercício do cargo;
- Liderança e gestão de pessoas;
- Análise de informação e sentido crítico;
- Capacidade comunicação.

A entrevista profissional de seleção na vertente “Visão Estratégica” incidirá sobre a síntese da visão estratégica e proposta de intervenção prospetivada pelo candidato/a para a unidade orgânica à qual se candidata (máximo de seis páginas, tipo 11, espaço 1,5, margens moderadas).

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação são os constantes da Ficha de Entrevista Pública de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. A entrevista será avaliada segundo 5 níveis classificativos aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final da Entrevista resultará da média aritmética das classificações atribuídas a cada parâmetro.

III) AVALIAÇÃO FINAL

Seguidamente, deliberou o Júri, por unanimidade, fixar a seguinte Fórmula de Classificação Final:

$$C.F. = \frac{(A.C. \times 1) + (E.P.S. \times 2)}{3}$$

3

Em que:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.P.S. = Entrevista Pública de Seleção

Mais deliberou o júri, que os resultados de todas as fórmulas a aplicar são expressos até às centésimas e que no resultado da aplicação das fórmulas da Avaliação Curricular e da Entrevista Pública de Seleção, caso se verifiquem valores decimais, o arredondamento é feito até às milésimas e para unidade inferior ou superior, consoante o último número decimal apurado seja inferior, igual ou superior a cinco, respetivamente.

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

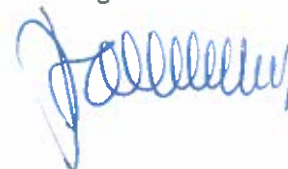
Presidente



vogal



vogal



AVEVO

[Handwritten signature]

FICHA DE ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO

Chefe do Gabinete de Apoio jurídico (GAJ)

CANDIDATO(A) _____

CLASSIFICAÇÃO FINAL DA ENTREVISTA PÚBLICA DE SELEÇÃO _____

Elemento A _____

Presidente/vogal

Elemento B _____

vogal

Elemento C _____

vogal

Amadora, ____/____/____



FATORES DE APRECIÇÃO	AVALIAÇÃO	
	Membros do Júri	Votação Nominal
Visão estratégica	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Interesse e motivação para o exercício do cargo	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Liderança e gestão de pessoas	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Análise de informação e sentido crítico	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	
Capacidade de comunicação	Elemento A	
	Elemento B	
	Elemento C	
	Votação nominal por maioria	

FATORES DE APRECIÇÃO



1. Visão estratégica

Capacidade para analisar o ambiente interno e externo, antecipar a sua evolução e prever os impactos na organização e no serviço, bem como ter uma perspectiva de gestão alargada e direcionada para o futuro, de modo a definir as estratégias e os objetivos de acordo com essa visão.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra possuir elevada visão estratégica	20 valores
2º nível	Demonstra possuir uma boa visão estratégica	16 valores
3º nível	Demonstra possuir razoável visão estratégica	12 valores
4º nível	Demonstra possuir insuficiente visão estratégica	8 valores
5º nível	Não demonstra qualquer visão estratégica	4 valores

2. Interesse e motivação para o exercício do cargo

Serão avaliados, através de premissas, tais como realização profissional, interesse por uma experiência diferente, necessidade em exercer poder, melhoria salarial, a intensidade vocacional para o cargo a prover.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra total capacidade vocacional para o cargo a prover	20 valores
2º nível	Demonstra forte capacidade vocacional para o cargo a prover	16 valores
3º nível	Demonstra moderada capacidade vocacional para o cargo a prover	12 valores
4º nível	Demonstra fraca capacidade vocacional para o cargo a prover	8 valores
5º nível	Não demonstra capacidade vocacional para o cargo a prover	4 valores

3. Liderança e gestão de pessoas

Capacidade para dirigir e influenciar positivamente os colaboradores, mobilizando-os para os objetivos do serviço e da organização e estimular a iniciativa e a responsabilização.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra muito desenvolvida a capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	20 valores
2º nível	Demonstra boa capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	16 valores
3º nível	Demonstra possuir suficiente capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	12 valores
4º nível	Demonstra reduzida capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	8 valores
5º nível	Não demonstra capacidade de influenciar o comportamento e atitude de outros em contexto organizacional	4 valores

4. Análise de informação e sentido crítico

Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com visão crítica.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Demonstra possuir elevada capacidade de análise de informação e sentido crítico	20 valores
2º nível	Demonstra possuir uma boa capacidade de análise de informação e sentido crítico	16 valores
3º nível	Demonstra possuir razoável capacidade de análise de informação e sentido crítico	12 valores
4º nível	Demonstra possuir insuficiente capacidade de análise de informação e sentido crítico	8 valores
5º nível	Não demonstra qualquer capacidade de análise de informação e sentido crítico	4 valores

5. Capacidade de comunicação

Procura medir a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, sua profundidade, transparência de ideias e sequência lógica do raciocínio.

Nível	Descrição	Avaliação
1º nível	Evidencia muito desenvolvida capacidade de análise e, bem assim, excelente transparência de ideias e sequência lógica e irrefutável de raciocínio	20 valores
2º nível	Evidencia boa capacidade de análise e comunicabilidade na abordagem de problemas	16 valores
3º nível	Sempre que denote possuir capacidade de análise e fluência verbal suficientes	12 valores
4º nível	Quando demonstre reduzida capacidade de análise e fluência verbal que obstem à transparência de ideias	8 valores
5º nível	Sempre que manifeste alheamento na análise de situações e mutismo consequente	4 valores