



Ata n.º 1

Recrutamento por mobilidade interna na categoria, nos termos do disposto no artigo 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico, área de atividade administrativa para exercer funções na Divisão de Administração Geral e Finanças, Setor de Educação, Cultura, Turismo, Ação Social, Saúde e Desporto da Câmara Municipal de Vila Viçosa – Definição de Critérios

Aos dezanove dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e três, pelas dez horas, na sala de reuniões da Câmara Municipal de Vila Viçosa, reuniu o Júri do procedimento de recrutamento por mobilidade interna na categoria pelo período de doze meses, renovável, com possibilidade de consolidação, nos termos do disposto no artigo 92.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico, na área de atividade administrativa, deliberado em reunião ordinária da Câmara Municipal de vinte e dois do mês de março do ano dois mil e vinte e três, estando presentes: -----

- A Presidente do júri, Dília Sílvia Neves Jardim – Chefe da Divisão de Administração Geral e Finanças; -----
- A Primeira vogal efetiva, Antónia de Fátima Rocha Garcia Caeiro Casaca, Técnica Superior de Ciências Sociais – ramo de ciência política e administrativa; -----
- O Segundo vogal efetivo, Artur Jorge Lopes Rosado, Técnico Superior de Direito. -----

Ordem de Trabalhos: -----

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, deliberados em reunião ordinária da Câmara Municipal de vinte e dois do mês de março do ano dois mil e vinte e três, avaliação curricular, complementada com uma entrevista, bem como o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, com base na análise do respectivo curriculum vitae. Assim, serão ponderados os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar: -----

Habilitação Académica (HA) – será valorada numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma: -----

- 12.º Ano de escolaridade – 20 valores -----

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. -----

Experiência Profissional (EP) – em que será considerado o desempenho efectivo das funções com incidência sobre a execução da atividade inerente ao posto de trabalho e o respetivo grau de complexidade, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: -----

Sem experiência profissional – 0 valores -----

Até 6 meses de experiência profissional – 4 valores -----

Superior a 6 meses e até 1 ano completo de experiência profissional – 8 valores -----

Superior a 1 ano e até 3 anos completos de experiência profissional – 12 valores -----

Por cada ano completo a mais de experiência profissional acresce um valor, com o limite de 20 valores. ---

Apenas será considerado a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efectivamente exercidas. -----





Classificação Final da Avaliação Curricular (AC) – será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA) + (EP \times 3)]/4$$

Em que: -----

AC – Avaliação Curricular -----

HA – Habilitações Académicas -----

EP – Experiência Profissional -----

Entrevista (E) – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados pelo candidato durante a entrevista. Terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, da forma seguinte: -----

Parâmetro de avaliação	Assunto a abordar
P1 – Experiência profissional, motivação e interesses profissionais	Ponderará o percurso profissional, os motivos da candidatura, expectativas profissionais e interesse/motivação pelas funções
P2 – Relacionamento interpessoal	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível da compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho
P3 – Capacidade de comunicação	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal

Cada parâmetro da entrevista será avaliado com os seguintes níveis de classificação: -----

Experiência profissional, motivação e interesses profissionais

Avaliação (valores)	Fundamentação da classificação
4	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional.• Não demonstrou a relevância da experiência profissional para a atividade a desenvolver.• Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos.• Não projetou motivação, interesses profissionais, relacionados com as atividades a desenvolver.
8	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional.• Demonstrou pouca relevância da experiência profissional para a atividade a desenvolver.• Fraca noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos.• Relevou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais e suas motivações.





12	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou alguma análise do percurso profissional.• Demonstrou que a experiência profissional poderá ter alguma relevância para a atividade a desenvolver, muito embora escassa.• A noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação.• A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver, evidenciando alguma motivação.
16	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou boa análise do percurso profissional.• Demonstrou boa relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver.• Boa noção sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos.• As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade.
20	<ul style="list-style-type: none">• Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional.• Demonstrou elevada relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver.• Relevou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos.• As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho.

Relacionamento interpessoal

Avaliação (valores)	Fundamentação da classificação
4	<ul style="list-style-type: none">• Não manifestou compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral.• Não projetou capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou pouca facilidade em identificar atitudes perante os valores internos do grupo.• Projetou pouca preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal do local de trabalho.• Revelou alguma preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.





16	<ul style="list-style-type: none">• Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho.• Projetou capacidade em adotar um bom comportamento para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20	<ul style="list-style-type: none">• Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos de grupo.• Projetou excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

Capacidade de comunicação

Avaliação (valores)	Fundamentação da classificação
4	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou grande dificuldade em compreender as perguntas, utilizando argumentos fora do contexto.• Revelou vocabulário pobre e grande dificuldade de expressão.
8	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, bem como dificuldade em manter a participação e discurso.• Revelou vocabulário pouco claro e dificuldade de expressão.
12	<ul style="list-style-type: none">• Manifestou alguma facilidade em compreender as perguntas, apesar de relevar dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados.• Revelou vocabulário adequado apesar de alguma dificuldade em expressar ideias.
16	<ul style="list-style-type: none">• Evidenciou facilidade em compreender as perguntas mantendo um diálogo dinâmico com os interlocutores.• Utilizou vocabulário adequado, relevando bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20	<ul style="list-style-type: none">• Evidenciou elevada facilidade em compreender as perguntas mantendo sempre um diálogo dinâmico com os interlocutores.• Utilizou vocabulário rico, relevando excelente nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia.

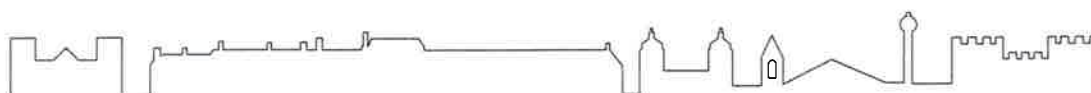
Classificação Final da Entrevista (E) – será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$E = (P1 + P2 + P3)/3$$

Em que: -----

E – Entrevista -----

P1, P2 E P3 – Avaliação dada a cada um dos parâmetros de avaliação -----





Conforme deliberação em reunião ordinária da Câmara Municipal de vinte e dois do mês de março do ano dois mil e vinte e três, a avaliação curricular tem carácter eliminatório, apenas os candidatos pré-seleccionados serão contactados para a realização da entrevista. Será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efectuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:-----

$$CF = 0,70 AC + 0,30 E$$

Em que:-----

CF – Classificação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

E – Entrevista -----

Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade, nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram doze horas e quinze minutos e elaborou a presente ata que, depois de lida em voz alta, mereceu a aprovação de todos os membros e por eles vai ser assinada.-----

A Presidente do Júri,

Délia Silveira Neves Jardim

A Vogal,

António de Brito Rocha Gomes Coelho Cefece

O Vogal,

António Jorge Lopes Novais

