



## Ata n.º 1

**Procedimento de Recrutamento de conversão de vínculo de emprego público a termo resolutivo incerto em vínculo de emprego público por tempo indeterminado no âmbito da transferência de competências, na área da Saúde, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional (saúde) do mapa de pessoal do ano 2024, na área de atividade da saúde 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 dezoito dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e quatro, pelas onze horas, na sala de reuniões da Câmara Municipal de Vila Viçosa, reuniu o Júri do procedimento de recrutamento de conversão de vínculo de emprego público a termo resolutivo incerto em vínculo de emprego público por tempo indeterminado no âmbito da transferência de competências, na área da Saúde, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de assistente operacional (saúde) do mapa de pessoal do ano 2024, na área de atividade da saúde 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. Conforme deliberação em reunião da Câmara Municipal de seis de março de dois mil e vinte e quatro, nos termos do artigo 60.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31/12, da Lei do Orçamento de Estado para 2021, e por força da aplicação do artigo 29º da Lei n.º 82/2023, de 29/12, Lei do Orçamento do Estado para 2024, que continua a permitir às autarquias locais, excecionalmente, no quadro do processo de transferência de competências regulado pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, proceder à conversão de vínculos de emprego público a termo resolutivo em vínculos de emprego público por tempo indeterminado, no cumprimento dos requisitos indicados na referenciada norma, que no caso em concreto, deverá ser restrito a Assistentes Operacionais (SAÚDE), que se encontrem contratados, a termo resolutivo, em exercício de funções na Câmara Municipal de Vila Viçosa.

De acordo com o deliberado em reunião ordinária da Câmara Municipal de seis de março de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri estando presentes:

- A Presidente do júri, Dília Sílvia Neves Jardim – Chefe da Divisão de Administração Geral e Finanças; -----
- A Primeira vogal efetiva, Verónica da Conceição Martins Aires Pereira, Técnica Superior de Desporto;-----
- A Segunda vogal efetiva, Rute Isabel Carraquico Rocha, Técnico Superior de Administração Autárquica. --

Ordem de Trabalhos: -----

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção, deliberados em reunião ordinária da Câmara Municipal de seis de março de dois mil e vinte e quatro, avaliação curricular, complementada com entrevista profissional de seleção, 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 respetivo 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: -----

- Escolaridade obrigatória – 20 valores -----

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



*Receba*



**Experiência profissional (EP)** – em que será considerado o desempenho efetivo 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 efetivamente 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 simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = [(HA) + (EP)]/2$$

Em que: -----

AC – Avaliação Curricular -----

HA – Habilitações Académicas -----

EP – Experiência Profissional -----

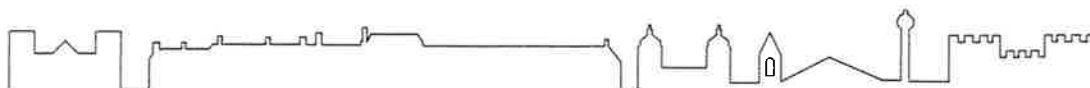
**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados pelo candidato durante a entrevista. Terá a duração aproximada de 20 minutos e será avaliada segundo os níveis classificativos de ELEVADO, BOM, SUFICIENTE, REDUZIDO e INSUFICIENTE, aos quais correspondem, respetivamente, 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, expetativas 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	• Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional.





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

### Relacionamento interpessoal

Avaliação (valores)	Fundamentação da classificação
4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Não manifestou compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral.</li><li>• Não projetou capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.</li></ul>





8	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manifestou pouca facilidade em identificar atitudes perante os valores internos do grupo.</li><li>• Projetou pouca preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.</li></ul>
12	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manifestou algum entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal do local de trabalho.</li><li>• 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.</li></ul>
16	<ul style="list-style-type: none"><li>• Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho.</li><li>• 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.</li></ul>
20	<ul style="list-style-type: none"><li>• Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos de grupo.</li><li>• 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.</li></ul>

#### Capacidade de comunicação

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





**Classificação Final da Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – 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: -----

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

Em que: -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

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

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 efetuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:-----

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

Em que: -----

CF – Classificação Final -----

AC – Avaliação Curricular -----

EPS – Entrevista Profissional de Seleção -----

Todas as deliberações foram aprovadas por unanimidade, nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram doze horas e trinta 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,

Dília Silveira Nunes Jardim

A Vogal,

Verónica Aires Pereira

A Vogal,

[Assinatura]

