

*Teresa Santos  
FL.*

**ATA N.º 1**

**Reunião de júri do procedimento de mobilidade interna na categoria para ocupação de 1 posto de trabalho na categoria de assistente operacional na área de serviços gerais**

Aos vinte dias e nove do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro, pelas 9 horas e 30 minutos, nas instalações da Câmara Municipal de Alijó, reuniu o júri do procedimento de mobilidade em epígrafe.

**Presidente:** O Chefe da Divisão de Gestão Organizacional, Manuel Jorge Pinto Laiginhas;

**Vogais Efetivos:** a Chefe da Unidade de Recursos Humanos, Formação Profissional e Arquivos, Maria Teresa Pereira Santos, e a Técnica Superior, Filipa Augusta dos Santos Laiginhas.

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à definição dos critérios de avaliação do método de seleção, da classificação final e da ordenação preferencial.

**1. Método de seleção**

Entrevista para efeitos de verificação da adequação do perfil, da motivação e das competências gerais.

**1.1. Entrevista**

A Entrevista será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração aproximada de 20 a 30 minutos.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os subfactores de avaliação:

<b>Fator da avaliação</b>	<b>Assuntos a abordar</b>
Motivação e interesses pessoais (MIP)	Os motivos da candidatura e as expectativas profissionais.
Relacionamento Interpessoal (RI)	Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
Capacidade de comunicação (CC)	Capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

*T. Sousa*  
*FL.*

1.2. Os fatores de avaliação da Entrevista serão classificados de acordo com o seguinte:

Fatores de apreciação	Valoração	Fundamentação da Apreciação
<b>MOTIVAÇÃO E INTERESSES PESSOAIS (MIP)</b>	4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
	8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para as funções a exercer.
	12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, contudo, permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para as funções a exercer.
	16 valores	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Revelou uma clara noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para as funções a exercer.
	20 valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir a adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização. As expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para as funções a exercer.
<b>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI)</b>	4 valores	Não manifestou compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral, nem capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
	8 valores	Manifestou alguma compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral, mas projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
	12 valores	Manifestou entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
	16 valores	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.
	20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.

Fatores de apreciação	Valoração	Fundamentação da Apreciação
<b>CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO (CC)</b>	4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
	8 valores	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo, projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
	12 valores	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado. Revelou alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciou uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
	16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando um bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
	20 valores	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com um vocabulário rico e adequado, revelando um excelente nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.

A **Classificação Final** da entrevista será expressa de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, obtida da seguinte fórmula:

$$E = \frac{MIP + RI + CC}{3}$$

Sendo que:

**E** – Entrevista

**MIP** – Motivação e Interesses Profissionais

**RI** – Relacionamento Interpessoal

**CC** – Capacidade de Comunicação

## 2. Critérios de ordenação preferencial

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:

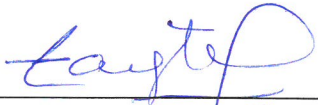
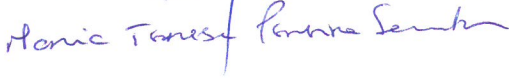
- a) Candidato com maior classificação obtida no fator da capacidade de comunicação (CC) da Entrevista;
- b) Candidato com maior classificação obtida no fator da motivação e interesses profissionais (MIP) da Entrevista.

3. Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores na Entrevista serão excluídos do procedimento de mobilidade.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Alijó, 29 de agosto de 2024

### O JÚRI:

O Presidente	Manuel Jorge Pinto Laiginhas	
1.º Vogal efetivo	Maria Teresa Pereira Santos	
2.º Vogal efetivo	Filipa Augusta dos Santos Laiginhas	