

**PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE ENGENHARIA FLORESTAL**

**Ata número um**

No dia 18 de junho de 2018, nas instalações da Câmara Municipal de Azambuja, em Azambuja, pelas 10 horas, reuniu o Júri do procedimento de mobilidade interna na categoria, designado por despacho de 15 de junho de 2018, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de técnico superior, na área de engenharia florestal, a afetar ao Serviço Municipal de Proteção Civil, estando presentes Sílvia Margarida Narciso Vitor, na qualidade de presidente, Pedro Jorge Pereira de Melo e Maria João Gomes da Silva Martins, na qualidade de vogais.

Considerando que no presente procedimento de mobilidade interna a seleção dos candidatos será efetuada com base na análise curricular, podendo ser complementada com uma eventual entrevista profissional de seleção, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

- a) A **Avaliação Curricular (AC)**, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e carácter eliminatório, tem uma ponderação de 100% ou de 50%, consoante haja ou não entrevista profissional de seleção, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC=25\%HA+35\%EP+15\%FP+25\%AD$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular  
HA - Habilitação académica  
EP – Experiência Profissional  
FP – Formação profissional  
AD – Avaliação de desempenho

- i. No parâmetro **HA**, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os seguintes:

Suis  
Lh  
M.

Habilitação	Valoração
Doutoramento na área florestal ou em área de formação adequada à função	20 valores
Mestrado na área florestal ou em área de formação adequada à função	18 valores
Licenciatura em Engenharia Florestal ou em área de formação adequada à função	16 valores

ii. No parâmetro **EP**, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os que constam da tabela seguinte:

Anos de experiência profissional relevante para as funções a desempenhar	Valoração
Período igual ou superior a 15 anos	20 valores
Período igual ou superior a 10 anos e inferior a 15 anos	18 valores
Período igual ou superior a 5 anos e inferior a 10 anos	16 valores
Período igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos	12 valores
Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	10 valores
Período inferior a 1 ano	6 valores

iii. No parâmetro **FP**, os critérios de avaliação e respetiva pontuação são os que constam da tabela seguinte:

Horas de formação em área relevante para as funções a desempenhar, nos últimos 10 anos	Valoração
Igual ou superior a 180 horas	20 valores
Igual ou superior a 120 horas e inferior a 180 horas	18 valores
Igual ou superior a 60 horas e inferior a 120 horas	16 valores
Igual ou superior a 30 horas e inferior a 60 horas	14 valores
Igual ou superior a 1 hora e inferior a 30 horas	12 valores

iv. A avaliação do parâmetro **AD** será obtida através da média aritmética simples da valoração obtida em cada um dos dois últimos ciclos avaliativos, de acordo com a tabela infra:

Avaliação obtida pelo candidato	Valoração
Desempenho Relevante (4 a 5)	20 valores
Desempenho Adequado (2 a 3,999)	14 valores
A quem não tenha AD por causa que não lhe seja imputável	10 valores
Desempenho Inadequado (1 a 1,999)	0 valores

b) a Avaliação Curricular servirá de base à pré-seleção dos candidatos, sendo selecionados os candidatos que obtiverem um mínimo de 12 valores. A avaliação será efetuada com

- base na fórmula indicada em a), sendo os candidatos agrupados, consoante tenham, ou não, obtido a classificação mínima de 12 valores, por **Favorável** ou **Não Favorável**;
- c) apenas os candidatos com menção de **Favorável** serão contactados para a realização da entrevista profissional de seleção;
- d) a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, com uma ponderação de 50% da nota final, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais dos candidatos evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação, motivação profissional e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados e ponderados, numa escala de 0 a 20, os seguintes parâmetros: Qualidade da Experiência Profissional (QEP); Motivação/Interesse (MI); Responsabilidade (R); Sentido crítico (SC).
- i. Qualidade da Experiência Profissional — visa avaliar o nível e desenvolvimento dos conhecimentos técnico profissionais adquiridos e a sua utilidade e adequação ao exercício da função, sublinhando a identidade da experiência profissional detida com o perfil exigido;
  - ii. Motivação — visa avaliar os motivos de apresentação da candidatura ao lugar e o interesse do candidato pelas funções a desempenhar, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa perspectiva de realização pessoal e profissional;
  - iii. Responsabilidade – visa avaliar o sentido de responsabilidade do candidato e o nível de compromisso para com o serviço, designadamente a sua capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objetivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades;
  - iv. Sentido Crítico — visa avaliar a capacidade de análise crítica do candidato, e respetiva fundamentação, face à resolução de situações e experiências profissionais que lhe são apresentadas.
- e) a Entrevista Profissional de Seleção, com a duração não superior a 30 minutos, será realizada pelo Júri e é 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, de acordo com o quadro infra, resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final



Luís  
Lh  
M.

obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{QEP} + \text{MI} + \text{R} + \text{SC}) / 4$$

Em que:

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

QEP = Qualidade da Experiência Profissional

MI = Motivação/Interesse

R = Responsabilidade

SC = Sentido Crítico

Nível Classificativo	Classificação	Descrição do comportamento associado
Elevado	20 valores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revelou grande variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar elevada capacidade de adaptação ao trabalho;</li><li>- Relevou muito elevado interesse e motivação profissional;</li><li>- Manifestou elevada capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li><li>- Demonstrou possuir um excelente sentido crítico</li></ul>
Bom	16 valores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revelou variedade, profundidade e riqueza de experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com muitos conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar muito boa capacidade de adaptação ao trabalho;</li><li>- Relevou elevado interesse e motivação profissional;</li><li>- Manifestou boa capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li><li>- Demonstrou possuir um elevado sentido crítico</li></ul>
Suficiente	12 valores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revelou experiência em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com bons conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar boa capacidade de adaptação ao trabalho;</li><li>- Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional;</li><li>- Manifestou capacidade suficiente de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li><li>- Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico</li></ul>
Reduzido	8 valores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Revelou pouca experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para o exercício das funções, conjugada com alguns conhecimentos profissionais de utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar pouca capacidade de adaptação ao trabalho;</li><li>- Relevou escasso interesse e motivação profissional;</li><li>- Manifestou pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li><li>- Demonstrou possuir escasso sentido crítico</li></ul>
Insuficiente	4 valores	<ul style="list-style-type: none"><li>- Não revelou experiência variada e aprofundada, não tem conhecimentos profissionais de muita utilidade para as funções a exercer, permitindo prognosticar uma falta de capacidade de adaptação ao trabalho;</li><li>- Relevou muito escasso interesse e motivação profissional;</li><li>- Manifestou muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço;</li><li>- Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico</li></ul>

f) a ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e a Classificação Final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

- a. Caso seja utilizado apenas o método de seleção de avaliação curricular:

$$\text{CF} = \text{AC}$$

- b. Caso a avaliação curricular seja complementada com a entrevista profissional de seleção:

$$\text{CF} = (\text{AC} * 50\%) + (\text{EPS} * 50\%)$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri


---

**A Presidente:**



**Sílvia Margarida Narciso  
Vitor**

**O Vogal:**



**Pedro Jorge Pereira de Melo**

**A Vogal:**



**Maria João Gomes da Silva  
Martins**

---