



**PROCEDIMENTO DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO, NA ÁREA ADMINISTRATIVA**

**Ata número um**

No dia 23 de julho de 2019, nas instalações da Câmara Municipal de Azambuja, em Azambuja, pelas 10 horas e 15 minutos, reuniu o Júri do procedimento de mobilidade interna na categoria, designado por despacho de 19 de julho de 2019, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira e categoria de assistente técnico, na área administrativa, a afetar à Divisão Financeira, estando presentes Ricardo Miguel Nunes Portela, na qualidade de presidente, Alexandre Rafael Marrão Carnide e Maria Irene Lameiro dos Santos, 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:

Habilitação	Pontuação
Habilitação superior à legalmente exigida	20 valores
Habilitação legalmente exigida	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	14 valores
Período igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos	12 valores
Período inferior a 1 ano	10 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 8 horas e inferior a 30 horas	12 valores
Inferior a 8 horas	10 valores
Sem formação	0 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 perspetiva 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 obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (QEP + MI + R + SC) / 4$$

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>- Revelou 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>- Revelou 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>- Relevou 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 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:

$$CF = AC$$

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

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

Em que:

CF = Classificação Final

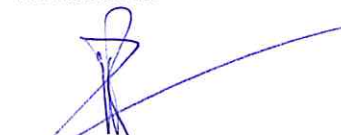
AC = Avaliação Curricular

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Nada mais havendo a tratar, o Júri encerrou a reunião pelas 11 horas e 10 minutos e da mesma foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri

O Presidente:



Ricardo Miguel Nunes Portela

O Vogal:



Alexandre Rafael Marrão  
Carnide

A Vogal:



Maria Irene Lameiro dos  
Santos