



## ATA N.º 1

### PROCEDIMENTO DE RECRUTAMENTO POR RECURSO A MOBILIDADE ENTRE ORGÃOS, NA MODALIDADE DE MOBILIDADE INTERNA NA CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

#### **Designação:**

Procedimento de recrutamento por recurso a mobilidade entre órgãos, na modalidade de mobilidade interna na categoria de Assistente Técnico.

**Assunto:** Definição de Critérios.

#### **Membros do Júri:**

**Presidente** - António Jorge de Sousa Monteiro Saraiva, Chefe de Divisão da Divisão de Obras e Equipamentos Municipais;

**Vogais efetivos** - Ricardo Manuel Martins Cabrita, Técnico Superior (Arquiteto);  
Sónia Isabel Mendes Marques, Assistente Técnica.

**Vogais Suplentes** - Paula Maria Martins Lopes de Matos, Assistente Técnica;  
João Manuel Barata Alves, Fiscal Municipal;

**Local:** Mação

**Hora:** 14:00

Aos vinte e um dias do mês de junho de dois mil e vinte três, pelas 14.00 horas na sala de reuniões do edifício da Câmara Municipal de Mação, reuniu o júri do recrutamento em regime de mobilidade de acordo com o despacho do senhor Presidente da Câmara n.º 14/2023, datado de 19 de junho de 2023:

Iniciados os trabalhos o júri deliberou, nos termos da legislação em vigor, designadamente da LFTP - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, e da Portaria 233/2022 de 9 setembro, na sua atual redação, por analogia, o seguinte:

1-Preparar o aviso de abertura, definir os critérios de avaliação dos métodos de seleção e da classificação final.



## 1. MÉTODOS DE SELECÇÃO OBRIGATÓRIOS E ELIMINATÓRIOS:

**1.1. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**, com carácter eliminatório, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida, especialmente sobre as funções desempenhas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou actividade em causa e/ou o nível de desempenho nelas alcançadas, com base na análise dos comprovativos do respectivo currículo profissional e através da ponderação dos critérios de apreciação abaixo identificados.

- **Habilitação Académica ou Nível de Qualificação (HAQ)**, certificado pelas entidades competentes, em que serão ponderadas as seguintes situações:

12.º Ano de Escolaridade	15 valores
> 12.º Ano	20 valores

- **Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, com o limite máximo de 20 valores.

Acções de formação profissional directamente relacionadas com o exercício das funções de Assistente Técnico e frequentadas **nos últimos 5 anos**:

Sem formação	4 valores
De 1 a 25 horas	8 valores
De 26 horas a 50 horas	10 valores
De 51 horas a 100 horas	12 valores
De 101 horas a 150 horas	14 valores
De 151 horas a 200 horas	16 valores
Mais de 200 horas	18 valores

Para efeitos de valoração esclarece-se o seguinte:

O Júri irá valorar apenas a formação documentalmente comprovada;

O júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na referida grelha;

Nas acções de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respectiva duração.



Nas acções de formação em cujos certificados apenas é discriminada a duração em dias, é atribuído um total de 6 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respectiva duração.

- **Experiência Profissional (EP)**, em que será ponderado o desempenho efectivo de funções com incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas, avaliando-se pela sua natureza e duração, numa escala de 0 a 20 valores, as seguintes situações:

Duração de funções nas actividades inerentes ao posto de trabalho:

<= 6 anos	10 Valores
> 6 anos até 18 anos	15 Valores
> 18 anos	20 Valores

- **Avaliação do Desempenho (AD)**, relativo às últimas três avaliações, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar, em que será considerada a média das avaliações do desempenho com arredondamento às centésimas, na escala de 0 a 20 valores, de acordo com o seguinte exemplo:

**Ex: AD= AD1+AD2+AD3**

**3**

Considerando que a avaliação do desempenho respeita a escala de 1 a 5 valores e considerando ainda, que a avaliação do presente procedimento obedece a uma escala de 0 a 20 valores, a conversão faz-se pela avaliação do desempenho obtido em cada ano aplicando-se o fator multiplicador 4.

Aos candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de desempenho positivo. (2). Caso não apresentem justificação para a não avaliação será considerada a classificação de zero (0).

O resultado da avaliação curricular obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$AC= 0,2HAQ+0,2FP+0,4EP+0,2AD$$

Em que:

**AC**=Avaliação Curricular; **HAQ**=Habilitação Académica ou Nível de Qualificação;  
**FP** = Formação Profissional; **EP** = Experiência Profissional; **AD** = Avaliação de Desempenho



A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

**1.2 ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELECÇÃO**, visa avaliar, de forma objectiva e sistemática, a experiência profissional e aspectos comportamentais evidenciados durante a interacção estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A Entrevista Profissional de Selecção 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 resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

**a) INTERESSE E MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL (IMP)**

Apreciação do percurso profissional. Critérios de escolha na procura deste emprego. Principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura (motivos de mudança), aspirações empenho e interesse pelas funções -desempenho de função adequado à sua preparação habilitacional, formativa e profissional; interesse por uma experiência diferente; melhoria salarial; Proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre a Câmara Municipal de Mação.

Elevado/20 valores	Revelou elevado interesse e motivação profissional
Bom/16 valores	Revelou muito interesse e motivação profissional
Suficiente/12 valores	Revelou satisfatório interesse e motivação profissional
Reduzido/8 valores	Revelou pouco interesse e motivação profissional
Insuficiente/4 valores	Revelou muito pouco interesse e motivação profissional



### **b) ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA (AMC)**

Avaliação da capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma contínua, no seu desenvolvimento pessoal e aperfeiçoamento profissional.

Elevado/20 valores	Manifesta elevada capacidade de adaptação
Bom/16 valores	Manifesta muita capacidade de adaptação
Suficiente/12 valores	Manifesta satisfatória capacidade de adaptação
Reduzido/8 valores	Manifesta pouca capacidade de adaptação
Insuficiente/4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de adaptação

### **c) RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO (RCS)**

Avaliação da capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço em função da sua missão e objectivos e de exercer as suas funções de acordo com essas necessidades.

Elevado/20 valores	Manifesta excelente capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Bom/16 valores	Manifesta muita capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Suficiente/12 valores	Manifesta satisfatória capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Reduzido/8 valores	Manifesta pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço
Insuficiente/4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de ponderar e avaliar as necessidades do serviço



#### d) CAPACIDADE DE TRABALHO EM GRUPO (CTG)

Avaliação do conhecimento e integração nos valores do grupo, compreende e assimila o seu papel, identifica os conceitos de subordinação, camaradagem, bom relacionamento interpessoal, estabilidade emocional e vantagens do trabalho em grupo/equipa.

Elevado/20 valores	Manifesta excelente capacidade de integração
Bom/16 valores	Manifesta muito boa capacidade de integração
Suficiente/12 valores	Manifesta satisfatória capacidade de integração
Reduzido/8 valores	Manifesta pouca capacidade de integração
Insuficiente/4 valores	Manifesta muito pouca capacidade de integração

#### e) CAPACIDADE DE EXPRESSÃO E COMUNICAÇÃO (CEC)

Aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, tom de voz).

Elevado/20 valores	Mostrou excelente clareza e fluência do discurso
Bom/16 valores	Mostrou muito boa clareza e fluência do discurso
Suficiente/12 valores	Mostrou satisfatória clareza e fluência do discurso
Reduzido/8 valores	Mostrou pouca clareza e fluência do discurso
Insuficiente/4 valores	Mostrou muito pouca clareza e fluência do discurso

O resultado da entrevista profissional de selecção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = \text{IMP} + \text{AMC} + \text{RCS} + \text{CTG} + \text{CEC}$$

5

Em que: **EPS** – Entrevista Profissional de Selecção; **IMP** - Interesse e Motivação Profissional; **AMC**- Adaptação e Melhoria Continua **RCS** - Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; **CTG** - Capacidade de Trabalho em Grupo; **CEC**- Capacidade de Expressão e Comunicação.

## 2. CLASSIFICAÇÃO FINAL



A Classificação Final (CF), e a conseqüente ordenação final dos candidatos, será expressa na escala de 0 a 20 valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de selecção indicados, considerando-se não aprovados os candidatos que, na classificação final, obtenham classificação inferior a 9,5 valores, sendo expressa pela seguinte fórmula:

$$CF = AC \cdot 0,40 + EPS \cdot 0,60$$

Em que **CF** = Classificação Final; **AC** = Avaliação Curricular; **EPS** = Entrevista Profissional de Selecção.

E não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião.

#### ASSINATURAS:

Presidente:

1.ª Vogal Efetivo:

2.ª Vogal Efetivo:

A list of the names of the persons who were present at the meeting.

The names of the persons who were present at the meeting are as follows:

1. Mr. J. H. Smith

2. Mr. W. B. Jones

3. Mr. C. D. Brown

4. Mr. E. F. Green

5. Mr. G. H. White

6. Mr. I. J. Black

7. Mr. K. L. Gray

8. Mr. M. N. Blue

9. Mr. O. P. Red

10. Mr. Q. R. Purple

11. Mr. S. T. Yellow

12. Mr. U. V. Orange

13. Mr. W. X. Silver

14. Mr. Y. Z. Gold

15. Mr. A. B. Bronze

16. Mr. C. D. Iron

17. Mr. E. F. Steel

18. Mr. G. H. Lead

19. Mr. I. J. Tin

20. Mr. K. L. Zinc

21. Mr. M. N. Nickel

22. Mr. O. P. Copper

23. Mr. Q. R. Aluminum

24. Mr. S. T. Magnesium

25. Mr. U. V. Silicon

26. Mr. W. X. Phosphorus

27. Mr. Y. Z. Sulfur

28. Mr. A. B. Chlorine

29. Mr. C. D. Fluorine

30. Mr. E. F. Iodine

31. Mr. G. H. Bromine

32. Mr. I. J. Oxygen

33. Mr. K. L. Nitrogen

34. Mr. M. N. Carbon

35. Mr. O. P. Hydrogen

36. Mr. Q. R. Helium

37. Mr. S. T. Neon

38. Mr. U. V. Argon

39. Mr. W. X. Krypton

40. Mr. Y. Z. Xenon