

DESPACHO

ASSUNTO – MOBILIDADE INTERNA NA MODALIDADE DE MOBILIDADE NA CATEGORIA

Considerando que:

- a) Quando haja conveniência para o interesse público, designadamente quando a economia, a eficácia e a eficiência dos órgãos ou serviços o imponham, os trabalhadores podem ser sujeitos a mobilidade, nas modalidades de mobilidade na categoria, intercarreiras e intercategorias;
- b) Em sessão de 29 de dezembro de 2021, a Assembleia Municipal, sob proposta da Câmara Municipal, deliberou a aprovação do mapa de pessoal e o plano de recrutamento, ambos para 2022, os quais foram elaborados, respetivamente, nos termos do preceituado no artigo 29º, dos nºs. 3 e 4, do artigo 28º e nº 6, do artigo 30º, todos do anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- c) No mapa de pessoal e plano de recrutamento para 2022, encontra-se previsto, o seguinte posto de trabalho a recrutar através de trabalhadores com vínculo de emprego público, por mobilidade:

Unidade Orgânica Flexível	Nº de Postos de Trabalho	Carreira/Categoria	Área de Atividade
Divisão de Gestão Urbanística	1	Técnico Superior	Arquitetura

- d) O cabimento e a despesa encontra-se enquadrado no âmbito da Lei nº 8/2012, de 21 de fevereiro, na redação em vigor;
- e) Nos termos do disposto no artigo 97º, do anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, a mobilidade tem a duração máxima de 18 meses;
- f) A consolidação da mobilidade não pode ser operada sem que esta tenha tido a duração do período experimental estabelecido para a carreira objeto do procedimento em causa;
- g) Nos termos do disposto no n.º 4 artigo 18º, da Lei nº 2/2020, de 31 de março, conjugada com a alínea a), do nº 2, do artigo 35º, do Anexo da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, a decisão em

matéria de mobilidades internas nas modalidades de mobilidades na categoria, intercarreiras e intercategorias compete ao Presidente da Câmara ou no Vereador(a) com competência delegada no pelouro dos Recursos Humanos, por força do disposto no nº 2, do artigo 36º, da Lei nº 75/2013, de 12 de setembro.

Determino, face ao exposto, que:

- i. se promova a abertura do procedimento, com publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme disposto no artigo 97º-A, do anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, com vista à seleção do/a candidato/a que revele deter o perfil e competência para o desempenho de funções inerentes ao(s) posto(s) de trabalho constantes na alínea c) supra e descritos no Mapa de Pessoal para 2022;
- ii. a constituição do júri de seleção do procedimento para **mobilidade na categoria**, seja a seguinte:

Unidade Orgânica Flexível	Nº de Postos de Trabalho	Carreira/Categoria	Área de Atividade	Júri
Divisão de Gestão Urbanística	1	Técnico Superior	Arquitetura	<p>Presidente do Júri – Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Cláudia Cristina Dias Guedelha;</p> <p>1.º Vogal efetivo – Eduardo Nuno Carrusca Viegas, Diretor do Departamento de Planeamento e Gestão Urbanística, em regime de substituição, que substituirá a Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;</p> <p>2.º Vogal efetivo – Zélio Pires Rodrigues Neto, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística, em regime de substituição;</p> <p>1.ª Vogal suplente – Elisabete Iria Silva Grade, Chefe da Divisão de Planeamento e Reabilitação Urbana, em regime de substituição;</p> <p>2.ª Vogal suplente – Ana Isabel Costa Nunes, Chefe da Divisão de Procedimentos Urbanísticos e Apoio ao Investidor, em regime de substituição.</p>

- iii. o método de seleção a aplicar seja a Entrevista Profissional de Seleção;

iv. os critérios referentes à Entrevista Profissional de Seleção sejam os seguintes:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - Com a duração máxima de 30 minutos, visa determinar, numa relação interpessoal, de forma objetiva e sistemática, as capacidades e aptidões dos candidatos, que resultará da média aritmética simples da valoração obtida nos seguintes parâmetros:

A - Interesse e Motivação Profissional;

B - Sentido Crítico;

C - Capacidade de Comunicação;

D - Conhecimentos da área para a qual concorre.

$$EPS = (A+B+C+D) / 4$$

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação profissional que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, em que cada parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, do seguinte modo:

Elevado – 20 valores - Revelou muito elevado interesse e motivação profissional; Demonstrou possuir um excelente sentido crítico; Revelou uma excelente capacidade de expressão e fluência verbal; Manifestou possuir um excelente conhecimento da área para a qual concorre.

Bom – 16 valores - Revelou elevado interesse e motivação profissional; Demonstrou possuir elevado sentido crítico; Revelou uma muito boa capacidade de expressão e fluência verbal; Manifestou possuir um muito bom conhecimento da área para a qual concorre.

Suficiente – 12 valores - Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional; Demonstrou possuir um satisfatório sentido crítico; Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal; Manifestou possuir um bom conhecimento da área para a qual concorre.

Reduzido – 8 valores - Revelou escasso interesse e motivação profissional; Demonstrou possuir escasso sentido crítico; Revelou uma satisfatória capacidade de expressão e fluência verbal; Manifestou possuir um satisfatório conhecimento da área para a qual concorre.

Insuficiente – 4 valor - Revelou muito escasso interesse e motivação profissional; Demonstrou possuir muito escasso sentido crítico; Revelou possuir dificuldade de expressão e ausência de fluência verbal; Manifestou um insatisfatório conhecimento da área para a qual concorre.

Resultado Final da Entrevista Profissional de Seleção - O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

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

CF= EPS

- v. a mobilidade na categoria terá a duração máxima de 18 meses, ou a duração do período experimental estabelecido para a carreira objeto do procedimento em causa;
- vi. em caso de empate são utilizados os critérios do art.º 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na atual redação;
- vii. Que o prazo para receção das candidaturas seja de **10 dias úteis**, contados a partir da publicação do referido despacho.
- viii. O processo de candidatura deverá ser efetuado em formulário disponibilizado pela DGF/DRH e instruído com o currículo vitae, declaração da entidade de origem do(a) candidato(a), na qual deverá constar informação atinente à carreira/categoria, posição e nível remuneratório do(a) mesmo(a).

Albufeira, 01 de fevereiro de 2022

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE ALBUFEIRA



- JOSÉ CARLOS MARTINS ROLO -