

ATA N.º 1

DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS



Recrutamento por mobilidade na categoria entre órgãos para preenchimento de um posto de trabalho do Mapa de Pessoal do Município da Murtosa, na modalidade de mobilidade na categoria entre órgãos, pelo período de dezoito meses (Assistente Técnico).

Aos cinco dias do mês de março de 2026, no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri nomeado para o recrutamento por mobilidade na categoria entre órgãos, com vista ao preenchimento de 1 (um) posto de trabalho, para a carreira/categoria de Assistente Técnico, na modalidade de mobilidade na categoria entre órgãos, nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual e Código do Procedimento Administrativo, estando presentes:

Presidente – Maria Eduarda Costa Quaresma Figueiredo, Chefe da Unidade de Planeamento, Ordenamento, Gestão Urbanística e Fiscalização;

Vogais efetivos – Aurélio Augusto Moura Oliveira, e Rosa Maria Cirne de Almeida, ambos Técnicos Superiores;

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, nos termos legais.

Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, **Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências** se houver mais do que um candidato ao mesmo posto de trabalho :

Avaliação Curricular (AC) – Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD) resultando a nota final da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (25\% HA + 20\% FP + 40\% EP + 15\% AD).$$

HA – Habilitação Académica ou curso equiparado, onde será ponderado a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação devidamente comprovado e certificado pelas entidades competentes, nos seguintes termos:

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (12.º ano) – 18 valores

Habilitação académica de grau superior ao exigido para o posto de trabalho – 20 valores

FP – Formação Profissional, onde serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, comprovadas através de cópia do respetivo certificado ou outro documento comprovativo. No caso do certificado ou outro documento comprovativo da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas. Serão valoradas de acordo com os seguintes parâmetros:

Mais de 100 horas de formação - 20 valores

De 81 até 100 horas de formação - 18 valores

De 61 até 80 horas de formação - 16 valores

De 41 até 60 horas de formação - 14 valores

De 21 até 40 horas de formação - 12 valores

Menos de 20 horas de formação - 10 valores

Sem qualquer formação relevante - 0 valores

Na avaliação do parâmetro **Formação Profissional (FP)**, são de considerar as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos.

EP – Experiência Profissional incidirá sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, sendo valorado de acordo com os seguintes parâmetros:

Mais de 5 anos – 20 valores

Entre 4 e 5 anos – 18 valores

Entre 3 e 4 anos – 16 valores

Entre 2 e 3 anos – 15 valores

Inferior a 2 anos – 14 valores

Sem experiência profissional – 10 valores

Handwritten signature and initials in blue ink.

AD – Avaliação de Desempenho – Este parâmetro refere-se às avaliações dos biénios 2019/2020, 2021/2022 e 2023/2024, tendo em conta o seguinte:

De acordo com a Lei n.º 66/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual:

Biénios 2019/2020 e 2021/2022:

- Excelente - 20 valores;
- Relevante – 18 valores
- Adequado - 16 valores;
- Inadequado - 8 valores;

Biénio 2023/2024:

- Excelente - 20 valores;
- Muito bom – 18 valores
- Bom - 16 valores;
- Regular - 12 valores;
- Inadequado – 8 valores.

Caso se verifique a não existência de avaliação, em algum dos biénios, será atribuída neste item a pontuação de 10 valores.

Entrevista de avaliação de competências (EAC) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e terá a ponderação de 60% expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será realizada por entidade externa especializada.

Valoração Final – A valoração final e a consequente ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação nos métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas de acordo com a seguinte fórmula: **CF = (40%) AC+ (60%) EAC**

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Critérios de ordenação preferencial: em caso de igualdade de valoração entre os candidatos aplicam-se os critérios previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

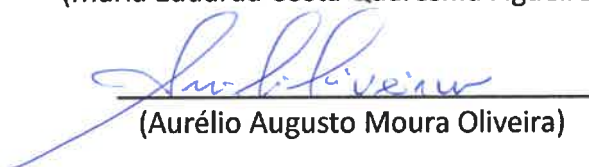
Consideram-se excluídos, os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores nos métodos de seleção/classificação final.

Sem mais assuntos a tratar, foi dada como encerrada a reunião, da qual, para constar, se lavrou a presente ata.

Murtosa, 05 de março de 2026

O Júri,


(Maria Eduarda Costa Quaresma Figueiredo)


(Aurélio Augusto Moura Oliveira)


(Rosa Maria Cirne de Almeida)