

DESPACHO

ASSUNTO – MOBILIDADE INTERNA NA MODALIDADE DE MOBILIDADE INTERCARREIRAS

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) A mobilidade (na modalidade de intercarreiras/intercategorias) é um instrumento de motivação, de valorização profissional e de reconhecimento dos trabalhadores;
- c) No mapa de pessoal e plano de recrutamento para 2022, encontram-se previstos os seguintes postos de trabalho a recrutar através de trabalhadores com vínculo de emprego público:

Unidade Orgânica Flexível	Nº de Postos de Trabalho	Carreira/Categoria	Área de Atividade
Divisão de Educação	10	Assistente Técnico	Animação Sociocultural
Divisão de Ação Social	1	Técnico Superior	Educação Social

- d) O cabimento e a despesa encontram-se enquadrados 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 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, a mobilidade tem 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 em causa;
- g) Nos termos do disposto no nº 4, artigo 18º, da Lei n.º 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 36.º, da Lei nº 75 /2013, de 12 de setembro.

Determino, face ao exposto, que:

- i. Se promova a abertura dos procedimentos, com publicitação na Bolsa de Emprego Público, conforme disposto no artigo 97ºA, do anexo da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, com vista à seleção dos candidatos que revelem deter perfil e competência para o desempenho de funções inerentes aos postos de trabalho constantes na alínea d) supra e descritos no Mapa de Pessoal para 2022;
- ii. A seleção dos candidatos será efetuada através de **entrevista de avaliação de competências**, a qual visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para a função. As competências a avaliar são as seguintes:

Carreira Assistente Técnica:

- **Realização e Orientação para resultados** - visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas;
- **Adaptação e Melhoria Contínua** – visa avaliar a capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica;
- **Organização e método de trabalho** – visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço** - visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.

Carreira Técnica Superior:

- **Orientação para os resultados** - visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço** - visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço;
- **Iniciativa e autonomia** – visa avaliar a capacidade de modo independente e proativo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;

- **Conhecimentos especializados e experiência** – visa avaliar o conjunto de saberes, informações técnicas e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- iii. Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência /demonstração da mesma, nos seguintes termos:
- a. 20 valores – nível excelente;
 - b. 18 valores – nível muito bom;
 - c. 16 valores – nível bom;
 - d. 14 valores – nível satisfaz bastante;
 - e. 12 valores – nível satisfaz;
 - f. 10 valores – nível suficiente;
 - g. 8 valores - nível fraco;
 - h. 4 valores - nível insuficiente;
- iv. Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º, da Portaria nº 233/2022, de 9 de setembro. Substituindo o empate após a aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:
- Carreira Assistente Técnica:
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço**
 - **Realização e Orientação para resultados**
 - **Adaptação e Melhoria Contínua**
 - **Organização e método de trabalho.**
- Carreira Técnica Superior:
- 1) **Conhecimentos especializados e experiência;**
 - 2) **Iniciativa e autonomia;**
 - 3) **Orientação para os resultados;**
 - 4) **Responsabilidade e compromisso com o serviço.**
- v. Que o prazo para receção dos requerimentos de seja de **10 dias úteis**, contados a partir da publicação do referido despacho, o qual deverá ser, **obrigatoriamente, acompanhado de fotocópia do certificado de habilitações literárias.**

Albufeira, 27 de dezembro de 2022

A VEREADORA RESPONSÁVEL PELO PELOURO DOS RECURSOS HUMANOS

Por delegação de competências do Sr. Presidente da Câmara (Despacho de 18/10/2021)

-CLÁUDIA GUEDELHA-



