

Procedimento concursal para contratação por tempo determinado de um posto de trabalho de técnico superior da área funcional de Arquitetura

ATA N.º1

(Nos termos da alínea c) do n.º 2 e 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145- A/2011, de 6 de abril)

Aos quinze dias do mês de abril de dois mil e dezanove, na sala de reuniões do Edifício dos Paços do Município, em Serpa, pelas dezasseis horas, reuniu o júri do concurso referido em epígrafe, constituído pela Presidente, Maria José Rosa Moreira, chefe da Divisão de Urbanismo e Ordenamento do Território e pelos vogais efetivos Rui Fulgêncio Piedade Costa, chefe da Divisão de Administração, Finanças, Recursos Humanos e Assessoria Jurídica e Ana Isabel Palminha Howell Franco, Técnica Superior, todos do Município de Serpa.-----

Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do artigo 30º, n.º 4 da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, de acordo com a deliberação da Câmara Municipal de 6 de março de 2019.-----

Mais deliberou o Júri adotar os métodos de seleção, Avaliação Curricular e Entrevista Profissional de Seleção, previstos no artigo 7.º da Portaria n.º. 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145- A/2011, de 6 de abril e artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho: -----

A Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica de base, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são as seguintes: as habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores, tendo por base a seguinte fórmula: -----

$$C.F.= A.C.= \underline{H.A.(30\%)} + \underline{F.P.(20\%)} + \underline{E.P.(40\%)} + \underline{A.D.(10\%)}$$

em que C.F.= Classificação Final, A.C.= Avaliação Curricular; H.A.= Habilitações Académicas. F.P.= Formação Profissional, E.P. = Experiência Profissional e A.D.= Avaliação de Desempenho.

Na Habilitação Académica (H.A) onde se pondera a titularidade do grau académico, ou a sua equiparação legalmente reconhecida, com limite de 20 valores; -----

- Licenciatura pós bolonha – classificação equivalente à média final; -----
- Licenciatura pré-bolonha – acresce 0,5 valor à média final;-----
- Licenciatura pós bolonha e mestrado – acresce 1 valor à média final dos graus académicos;-----

- Licenciatura pré-bolonha e mestrado – acresce 1,5 valor à média final dos graus académicos;--
- Doutoramento – crescem 2 valores à média dos graus académicos detidos. -----

Na Formação Profissional (F.P.) teve-se em consideração as ações e cursos de formação profissional, relacionada com a área posta a concurso. -----

- a) ≥ 120 horas – 20 valores; -----
- b) ≥ 100 horas e < 120 horas – 18 valores;-----
- c) ≥ 70 horas e < 100 horas – 16 valores;-----
- d) ≥ 40 horas e < 70 horas – 14 valores;-----
- e) ≥ 15 horas e < 40 horas – 12 valores;-----
- f) < 15 horas – 10 valores;-----
- g) Sem qualquer formação – 8 valores;-----

Não são considerados os Seminários, Encontros, Jornadas, Simpósios, Colóquios, Palestras e outros similares, com duração inferior a um dia. -----

Se as ações de formação não indicarem a carga horária, serão pontuadas da seguinte forma:

- 1 dia – 6 horas;-----
- 1 Semana – 30 horas. -----

Na experiência profissional (E. P.) teve-se em consideração o tempo de serviço enquanto Arquiteto-----

- a) ≥ 9 anos – 20 valores. -----
- b) ≥ 7 anos e < 9 – 18 valores. -----
- c) ≥ 5 anos e < 7 – 16 valores; -----
- d) ≥ 3 anos e < 5 – 14 valores; -----
- e) ≥ 1 ano e < 3 anos – 12 valores; -----
- f) < 1 ano – 10 valores-----
- g) sem experiência – 8 valores-----

Na Avaliação de Desempenho (AD) – em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada da seguinte forma:

- a) Maior ou igual a 4,5 = 20 valores-----
- b) Maior ou igual a 4 e menor do que 4,5 = 18 valores-----
- c) Maior ou igual a 3,5 e menor do que 4 = 16 valores-----
- d) Maior ou igual a 3 e menor do que 3,5 = 14 valores-----
- e) Maior ou igual a 2,5 e menor do que 3 = 12 valores-----
- f) Maior ou igual a 2 e menor do que 2,5 = 10 valores-----
- g) Menor do que 2 = 8 valores-----

O júri do procedimento concursal, neste item, atribuirá a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa a este período ou por não lhe ser aplicável a Avaliação de Desempenho.-----

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, de acordo com os seguintes parâmetros de avaliação:-----

- 1) Percurso académico e experiência profissional (EP)-----
- 2) Qualidade da formação e experiência profissional em função das atividades a desenvolver (QEP)-----
- 3) Motivação (MT)-----
- 4) Relacionamento interpessoal (RI)-----
- 5) Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso (CE)-----

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 ou 4 valores, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

A classificação final dos candidatos é pontuada numa escala de zero a vinte valores e resultará da média aritmética ponderada, considerados os fatores componentes da avaliação curricular e entrevista profissional de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$CF = A.C. (70\%) + EPS (30\%)$$

O júri deliberou que, caso não funcionem os critérios de desempate previstos no artigo 35.º, da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril prefere o candidato com maior experiência profissional e com menor idade, neste último caso se persistir o empate.-----

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida em voz alta foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

O JÚRI

(Maria José Rosa-Moreira)

(Rui Fulgêncio Piedade Costa)

(Ana Isabel Palminha Howell Franco)

