



ATA DA 1ª REÚNIÃO DO JÚRI

Mobilidade Interna na Categoria de 2 Técnicos Superiores (Área de Arquitetura)

Aos dez dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara em 10 de maio do ano em curso, com a presença de Vítor Bernardino Oliveira Gomes, Diretor Departamento Urbanismo, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Maria Filomena Anjos Gomes, Chefe da Divisão de Gestão Urbanística e Ilda Maria Cardoso Almeida, Chefe da Divisão Administrativa de Apoio ao Urbanismo, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção, que serão, avaliação curricular e entrevista profissional de seleção.

Avaliação Curricular

A **avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação literária exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

a) $AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$

b) HA – Habilitação académica:

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores;

c) FP = Formação Profissional

FP = Formação Profissional, relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:

Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores.

Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores

Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores

Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

EP - Experiência profissional - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efectivo de funções em área relacionada com o posto de trabalho a preencher, considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Até 5 anos – 14 valores;

De 5 a 10 anos – 16 valores;



De 10 a 15 anos – 18 valores;

Superior a 15 anos – 20 valores

AD - Avaliação de Desempenho, relativa aos últimos 3 biénios em que candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma o cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

5-----20

3,5-----x

x= 14

Entrevista Profissional de Seleção

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 o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento Interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores ----- 100% - Elevado
- 16 valores ----- $\geq 80\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores ----- $\geq 50\%$ e $< 80\%$ - Suficiente
- 8 valores ----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores ----- $< 30\%$ - Insuficiente

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

A **ordenação final** dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção:

$$CF = \frac{EPS + AC}{2}$$



Critérios de desempate:

Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida no método seguinte;
- c) Subsistindo o empate, pela valoração sucessiva dos candidatos com maior idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, por email ou ofício na falta deste, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

O Júri

