



MUNICÍPIO DE PORTO DE MÓS

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um posto de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Técnico Superior (Arquitetura), em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado

Ata n.º1

Aos nove dias do mês de junho de 2025, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Ester Maria Assis de Macedo Vieira, Chefe de Divisão de Gestão Urbanística e Planeamento Territorial e os vogais efetivos: Paula Cristina Batista Carvalho Chareca, Técnica Superior da área de Gestão de Recursos Humanos e Fábio Gil Sousa, Técnico Superior da área de Arquitetura.

O Júri por unanimidade, deliberou que: Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são:

Métodos de seleção: os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes:

Avaliação Curricular, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções):

HA (habilitação académica): em que se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação académica do grau exigido – 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido – 20 valores;

FP (formação profissional): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função.

Serão consideradas as ações de formação até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área – 10 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área até 25h – 12 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 26h e 50h – 14 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 51h e 100h – 18 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área com 100h ou mais – 20 valores;

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7h, salvo indicação diferente do certificado.

D. Paula

EP= Experiência profissional: com incidência na execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

Sem experiência - 10 valores;

Experiência < 1 ano - 12 valores;

Experiência de 1 ano até 3 anos - 13 valores;

Experiência de 4 a 6 anos – 14 valores;

Experiência de 7 a 9 anos - 16 valores;

Experiência de 10 a 15 anos - 18 valores;

Experiência superior a 15 anos - 20 valores;

AD (avaliação de desempenho) – De acordo com a alínea c), do n.º2, do artigo 20.º da Portaria, os júris deliberaram não considerar o parâmetro, Avaliação de Desempenho, na aplicação do método de seleção, Avaliação Curricular.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional;

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = HA (20 \%) + FP (25 \%) + EP (45 \%) + AD (10 \%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional;

AD – Avaliação do desempenho.

Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença dos comportamentos em análise.

Este método de seleção é avaliado, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A ordenação Final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%).$$

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte;

Critérios de ordenação preferencial: a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

A stylized, cursive handwritten signature in blue ink, positioned above a horizontal line.

Raúl Chaneça

Fili D S

