----**Ata número um** - do júri do procedimento concursal para recrutamento de um posto de trabalho de Técnico Superior **(Arquiteto)**, da carreira geral de Técnico Superior, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. ----------

----**Definição dos métodos de seleção, parâmetros a avaliar e sua classificação**. ----------

----Aos vinte dias do mês de novembro de dois mil e vinte e três, pelas onze horas, na Divisão de Ordenamento e Gestão Urbanística, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram **Ana Luísa Sobral Godinho dos Santos Guerreiro, Pedro Filipe Fernandes da Cruz e Isabel Maria Beja da Costa O'Connor Shirley**, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho de Técnico Superior (**Arquiteto/a**), da carreira geral de Técnico Superior em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado, e para o qual foram designados por despacho da Senhora Vereadora, com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de vinte de outubro de dois mil e vinte e três. ------

----O júri reuniu pela primeira vez a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar, os parâmetros a avaliar e critérios de classificação, bem como designação do membro do júri para exercer funções de secretariado, deliberando por unanimidade designar o terceiro vogal efetivo para as funções de secretário. ----------

----Para seleção dos candidatos, recorrer-se-á aos seguintes métodos de seleção com carácter eliminatório de per si: ----------

----No recrutamento de candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como, no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, exceto quando afastados por escrito pelo/a candidato/a, os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:----------

----Avaliação Curricular (AC); ----------

----Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); ----------

----Nos restantes casos e aos excecionados no número anterior, os métodos de seleção a utilizar no recrutamento são os seguintes: ----------

----Prova de conhecimentos (PC); ----------

----Avaliação psicológica (AP); ----------

----Entrevista de Avaliação de Competências. (EAC); ----------

----**Avaliação curricular (AC):** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho. --------

----a) Habilitação Académica (onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes): ----------

----Licenciatura pré-Bolonha ou Licenciatura com mestrado integrado pós-Bolonha em Arquitetura – doze valores. ----------

---- Licenciatura pré-Bolonha ou Licenciatura com mestrado integrado pós-Bolonha em Arquitetura, vertente de Urbanismo – Treze valores.----------

----Mestrado ou Superior na área de Ordenamento do Território e/ou Urbanismo – catorze valores.----------

----b) Formação Profissional (onde se consideram as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função): ----------

----Sem cursos ou ações de formação ou com cursos, mas sem interesse para a área funcional – dez valores; ----------

----Com cursos ou ações de formação com interesse para a área funcional: ----------

----Até trinta e cinco horas – doze valores; ----------

----De trinta e seis a oitenta e cinco horas – catorze valores; ----------

----De oitenta e seis a cento e trinta e cinco horas – dezasseis valores; ----------

----De cento e trinta e seis a cento e oitenta e cinco horas – dezoito valores; ----------

----Superior a cento e oitenta e cinco horas – vinte valores. ----------

----c) Experiência Profissional (com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas): ----------

----Até um ano – dez valores; ----------

----De um a cinco anos – doze valores; ----------

----Superior a cinco anos e até quinze anos – catorze valores; ----------

----Superior a quinze anos e até vinte anos – dezasseis valores; ----------

----Superior a vinte anos – vinte valores. ----------

----d) Avaliação do Desempenho (onde se considera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar): ----------

----De acordo com a Lei número sessenta e seis traço B barra dois mil e sete, de vinte e oito de Dezembro: ----------

----Desempenho Inadequado – oito valores; ----------

----Desempenho Adequado – doze valores; ----------

----Desempenho Relevante – dezasseis valores. ----------

----Para os candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de dez valores. ----------

----A Avaliação Curricular é expressa numa escala de zero a vinte valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples. ----------

----Entrevista de Avaliação de Competências: visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. ----------

----Para esse efeito será elaborado um 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 ou a ausência dos comportamentos em análise. ----------

----A Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de zero a vinte valores. ----------

----**Prova de conhecimentos:** visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa, sendo o respetivo resultado final expresso numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. ----------

----A prova de conhecimentos será de natureza teórica escrita, com a duração de noventa minutos, com consulta, não sendo permitida a utilização de meio eletrónico, e assentará sobre os seguintes temas: ----------

Legislação Geral:----------

---- Regime Jurídico das Autarquias Locais (aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro) na sua redação atual; ----------

---- Código do Procedimento Administrativo (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro), na sua redação atual; ----------

---- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho), na sua redação atual; ----------

---- Organização de Serviços do Município de Santiago do Cacém (publicada através do Despacho n.º 6724/2022, na 2.ª série do Diário da República, n.º 102, de 26 de maio); --

Legislação Específica:----------

---- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação (aprovado pelo Decreto-Lei n.º 555/99, de 16 dezembro), na sua redação atual; ----------

---- Regulamento Municipal da Edificação e da Urbanização (publicado através do Regulamento n.º 289/2013, 2.ª Série – n.º 141 - 24 julho de 2013, Retificado pela Declaração n.º 194/2014, publicada em Diário da República, 2.ª Série – n.º 37 - 21 fevereiro de 2014);----------

--- Plano Diretor Municipal de Santiago do Cacém (publicado através do Aviso n.º 3234/2021, na 2.ª série do Diário da República de 16 de fevereiro); ----------

---- Plano de Urbanização de Santiago do Cacém (publicado através do Aviso n.º9916/2014, 2.ª série do Diário da República de 3 de setembro), na sua redação atual;----------

----**Avaliação Psicológica**: visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases; ----------

A Avaliação Psicológica é expressa através das menções classificativas de apto e não apto. -------

----A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, 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 na escala de zero a vinte valores, considerando-se a

valoração até às centésimas, e será efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos: ----------

----**Ponderação**: ----------

As ponderações a utilizar em cada método de seleção são as seguintes: ----------

----Avaliação Curricular – Ponderação de setenta por cento; ----------

----Entrevista de Avaliação de Competências – Ponderação de trinta por cento;----------

----Prova de Conhecimentos- Ponderação de setenta por cento;----------

----Avaliação Psicológica –Menção de Apto; ----------

----Valoração Final Resulta das seguintes fórmulas, consoante os métodos de seleção aplicados a cada candidato/a: ----------

----**Ordenação final - é igual a setenta por cento da Avaliação Curricular mais trinta por cento da Entrevista de Avaliação de Competências, ou, setenta por cento da Prova de Conhecimentos mais Avaliação Psicológica, (Apto), mais trinta por cento da Entrevista de Avaliação de Competências**. ----------

----Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a nove valores e cinquenta centésimas num dos métodos de seleção ou uma menção classificativa de *Não Apto* consideram-se excluídos da valoração final.----------

----Critérios de desempate: na sequência da aplicação dos métodos de seleção e da ordenação final dos candidatos subsistindo o empate após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos no artigo vigésimo quarto da Portaria n.º duzentos e trinta e três barra dois mil e vinte e dois de 9 de setembro, serão utilizados os critérios de desempate abaixo enunciados, pela seguinte ordem: ----------

----Candidato/a com maior experiência profissional na área funcional; ----------

----Candidato/a com maior formação adequada à função. ----------

----Seguidamente deliberou o júri por unanimidade, e em conjugação com a Lei, propor o aviso de abertura a publicar. ----------

----- E nada mais havendo a tratar foi a reunião declarada encerrada, depois de lavrada e aprovada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. ----------

ANA LUÍSA SOBRAL GODINHO DOS SANTOS GUERREIRO

Assinado de forma digital por ANA LUÍSA SOBRAL GODINHO DOS SANTOS GUERREIRO
Dados: 2023.12.18 10:25:49 Z

PEDRO FILIPE FERNANDES DA CRUZ

Assinado de forma digital por PEDRO FILIPE FERNANDES DA CRUZ
Dados: 2023.12.18 13:28:53 Z

ISABEL MARIA BEJA DA COSTA O'CONNOR SHIRLEY

Assinado de forma digital por ISABEL MARIA BEJA DA COSTA O'CONNOR SHIRLEY
Dados: 2023.12.18 14:00:57 Z