

AVISO n.º 3394

MUNICÍPIO DE PAMPILHOSA DA SERRA

AVISO

Jorge Alves Custódio, Presidente da Câmara Municipal de Pampilhosa da Serra:

1 — Para os devidos efeitos, torna-se público que, por despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de 31 de maio de 2022, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte da publicação na bolsa de emprego público (BEP), o procedimento de Mobilidade Interna, para ocupação de **1 Postos de trabalho para a Carreira/Categoria de Técnico Superior – Arquiteto.**

2 — Local de trabalho: Na área do Concelho de Pampilhosa da Serra.

3 — Caracterização dos postos de trabalho – As funções constantes no conteúdo funcional, do anexo referido no n.º 2) do artigo 88.º da LTFP, para as categorias referidas, bem como as que se a seguir se descrevem:

A gestão de todo o planeamento urbanístico do concelho, garantindo, nomeadamente, a conceção dos projetos urbanísticos da Câmara Municipal:

Participar e acompanhar a gestão do Plano Diretor Municipal e demais planos aprovados pelas entidades competentes;

Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica de suporte à decisão;

Elaborar, com elevada autonomia, pareceres, informações e relatórios técnicos no âmbito da área de atividade submetendo à apreciação superior;

Elaborar informações técnicas relativas a operações urbanísticas no âmbito do RJUE e outros com legislação específica da área da respetiva especialidade;

Apreciar e dar parecer sobre os pedidos de informação prévia relativos a construção de edificações, loteamento, à instalação de atividades económicas, sujeitas a licenciamento específico;

Elaborar projetos de arquitetura utilizando aplicações informáticas específicas. Articular as suas atividades com outros profissionais, nomeadamente nas áreas de planeamento do território, arquitetura paisagista, reabilitação social e urbana e engenharia;

Exercer as demais funções que lhe forem cometidas por lei, norma, regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.

4 - Posicionamento Remuneratório: A mesma remuneração base que detém no serviço de origem.

5 — Requisitos de admissão: até ao termo do prazo de candidatura os candidatos devem reunir, cumulativamente, os requisitos previstos no artigo 17.º da LTFP;

a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou Lei especial;

b) Ter 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

- d) Ter robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

5 – Habilitações académicas – Os candidatos deverão ser detentores da seguinte licenciatura:

- Licenciatura em Arquitetura.

6 – Âmbito do recrutamento - Ser titular de relação jurídica por tempo indeterminado na administração pública, na carreira de técnico superior e detentor da licenciatura indicada no ponto 5.

7 – Prazo de apresentação de candidaturas: 10 dias úteis a contar do dia seguinte à publicação do presente aviso na BEP.

8 – Formalização e apresentação das candidaturas: Preenchimento de formulário de candidatura, disponível no Setor de Gestão de Recursos Humanos da Divisão Administrativa ou no site da Câmara Municipal (http://www.cm-pampilhosadaserra.pt/pages/218?folders_list_10_folder_id=41), pode ser entregue pessoalmente no serviço de Recursos Humanos da Câmara Municipal, dentro do horário de atendimento ou enviado para o mail divisao.administrativa@cm-pampilhosadaserra.pt.

9 – Documentos exigidos para efeitos de admissão e avaliação dos candidatos:

- Fotocópia simples do certificado das habilitações académicas e profissionais exigidas ou outros documentos idóneos legalmente reconhecidos para o efeito;
- Currículo atualizado, detalhado, datado e assinado, acompanhado dos documentos comprovativos dos factos naquele descritos, nomeadamente em que constem a formação e experiência profissionais, respetivas áreas e duração (os fatos curriculares não acompanhados dos correspondentes documentos comprovativos não serão considerados);
- Declaração emitida pelo serviço público a que o candidato se encontra vinculado, da qual conste a natureza da relação jurídica de emprego público, a carreira e categoria em que se encontra inserido, a posição remuneratória detida, a indicação do tempo de exercício de funções públicas e, especialmente, na área objeto do presente recrutamento, as funções concretamente desempenhadas, bem como as últimas três avaliações de desempenho;
- Documentos que comprovem outras circunstâncias passíveis de influírem na apreciação do mérito do candidato ou de constituírem motivo de preferência legal.
- A apresentação de documentos falsos determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar ou penal.

10 – Assiste ao Júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida a situação que descreveu, a apresentação dos documentos comprovativos das suas declarações.

11 – A não apresentação dos documentos exigidos, determina a exclusão do candidato do procedimento.

12 – O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

13 – Métodos de Seleção:

13.1 – Os métodos seleção, serão a avaliação curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

13.2 – Avaliação curricular (AC), 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 (HA)**, onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Valorização das habilitações académicas:

As exigidas para o posto de trabalho — 18 valores;

De grau superior, desde que relacionada com a área funcional a que se candidata — 20 valores;

- A **formação profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, são ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a ocupar, realizadas nos últimos 3 anos, até ao limite máximo de 20 valores.

Valorização da formação profissional:

- a) Superior a 70 horas ou superior a 10 dias – 20 valores;
- b) De 50 até 70 horas ou de 8 a 10 dias – 18 valores;
- c) De 36 até 49 horas ou de 6 a 7 dias – 16 valores;
- d) De 22 a 35 horas ou de 4 a 5 dias – 14 valores;
- e) De 7 a 21 horas ou de 1 a 3 dias – 12 valores;
- f) Sem formação profissional – 10 valores.

- A **experiência profissional (EP)**, será avaliada mediante ponderação do tempo efetivo de exercício de funções, execução de atividades e grau de complexidade das mesmas caracterizadoras do posto de trabalho concursado.

Valorização da experiência profissional:

- a) Experiência profissional, superior a 8 anos – 20 valores;
- b) Experiência profissional, superior a 6 anos – 18 valores;
- c) Experiência profissional, superior a 4 anos – 16 valores;
- d) Experiência profissional, superior a 2 anos – 14 valores;
- e) Experiência profissional, até 2 anos – 12 valores;
- f) Sem experiência profissional – 10 valores.

- A **avaliação de desempenho (AD)**, em que se pondera a avaliação relativa aos últimos três períodos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo calculada pela média aritmética dos períodos de avaliação, da seguinte forma:

- 4,5 a 5 - Excelente / 4 a 5 - Mérito Excelente – 20 valores;
- 4 a 4,4 - Muito Bom / 4 a 5 - Desempenho Relevante – 16 valores;
- 3 a 3,9 Bom / 2 a 3,999 Desempenho Adequado – 12 valores;

1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores.

- **A avaliação curricular será pontuada, tendo em consideração a seguinte fórmula:**

$$AC = (HA + FP + (2*EP) + AD)/5$$

em que:

AC = Avaliação Curricular;

HA = Habilitações Académicas;

FP = Formação Profissional;

EP = Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho

13.3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar, numa relação interpessoal 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, designadamente:

a) Conhecimento do conteúdo funcional inerente às funções a desempenhar;(CCF)

b) Capacidade de comunicação, sentido de responsabilidade e segurança demonstrada na procura de soluções problemáticas hipoteticamente colocadas; (CC)

c) Relacionamento interpessoal; (RI)

d) Motivação relacionada com o projeto de carreira profissional e expectativas em relação ao lugar para o qual concorre. (MPC)

O guião da entrevista será associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Insuficiente e Reduzido, aos quais correspondem respetivamente as classificações quantitativas de 20,16,12,8,4 valores.

FACTORES DE APRECIACÃO	20	16	12	8	4
CCF	Revelou um elevado conhecimento das funções a desempenhar	Revelou um adequado conhecimento das funções a desempenhar	Revelou um razoável conhecimento das funções a desempenhar	Revelou pouca conhecimento das funções a desempenhar	Não revelou nenhum conhecimento das funções a desempenhar
CC	Demonstrou uma muito boa facilidade de comunicação, responsabilidade de e segurança	Demonstrou uma boa facilidade de comunicação, responsabilidade de e segurança	Demonstrou uma razoável facilidade de comunicação, responsabilidade de e segurança	Demonstrou pouca facilidade de comunicação, responsabilidade de e segurança	Demonstrou dificuldades de comunicação, responsabilidade de e segurança
RI	Revelou uma muito boa capacidade de relacionament o interpessoal	Revelou uma razoável capacidade de relacionament o interpessoal	Revelou alguma capacidade de relacionament o interpessoal	Revelou pouca capacidade de relacionament o interpessoal	Não Revelou qualquer capacidade de relacionament o interpessoal
MPC	Demonstrou um enorme interesse e uma superior motivação	Demonstrou um razoável interesse e adequada motivação	Demonstrou interesse e motivação para o cargo a prover	Demonstrou pouco interesse e motivação para o cargo a	Não demonstrou interesse e motivação para o cargo a

	para o cargo a prover	para o cargo a prover		prover	prover
--	--------------------------	--------------------------	--	--------	--------

13.4 — Cada método de seleção tem caráter eliminatório, considerando-se excluídos do procedimento os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases, não sendo convocados para a realização do método seguinte.

13.5 - A falta de comparência de um candidato a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal, considerando-se automaticamente excluído.

13.6 — **A Classificação final** (CF) 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, de acordo com as seguintes fórmulas, conforme o grupo onde estejam integrados:

$$CF = AC \times 60\% + EPS \times 40\%$$

13.7 – As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

14 – Composição e Identificação do Júri:

Fernando Pereira Alves, Diretor do Departamento de Obras e Urbanismo, em regime de substituição;

Felisberto Neves Pinto, chefe da divisão administrativa;

Luís Filipe Simões Baptista, Chefe da Divisão de Obras Municipais e Ambiente, em regime de substituição.

Paços do Município de Pampilhosa da Serra, 06 de junho de 2022

O Presidente da Câmara

JORGE ALVES
CUSTODIO

Assinado de forma digital
por JORGE ALVES
CUSTODIO
Dados: 2022.06.06 18:02:06
+01'00'

(Jorge Alves Custódio)