



## **Recrutamento por Mobilidade Interna tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – Arquiteto**

Ao terceiro dia do mês dezembro de dois mil e vinte e quatro, pelas 10 horas, o júri do procedimento concursal em referência, designado por despacho do Sr. Vogal do Conselho Diretivo, Dr. José Manuel Lucas, de 25/11/2024, reuniu-se nos Serviços Centrais, com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, estando presentes:

Presidente	Álvaro Eduardo da Costa Amaral
1.º Vogal Efetivo	Hélder António Carvalho de Sousa
2.ª Vogal Efetivo	Susana Machado Cordeiro de Castro

Tendo a reunião tido a seguinte ordem de trabalhos, e o Júri deliberado como segue:

### **1. Caracterização do posto de trabalho**

Nos termos do disposto no art. 17.º dos Estatutos, da Casa Pia de Lisboa, I.P., (doravante CPL, I.P.), aprovados pela Portaria n.º 24/2013, de 24 de janeiro, o posto de trabalho a preencher insere-se no Departamento de Serviços Partilhados (DSP).

Sendo que de acordo com o Anexo a que se refere o art. 88.º, n.º 2 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação vigente, o referido posto de trabalho insere-se na carreira geral unicategorial de técnico superior, de grau 3 de complexidade funcional, a qual exige a titularidade do grau académico de licenciatura em Arquitetura, acrescida de inscrição na Ordem dos Arquitetos.

Neste âmbito, ao abrigo do disposto no Anexo a que alude o art. 88.º, n.º 2 da LTFP, o posto de trabalho insere-se na carreira geral unicategorial de técnico superior, de grau 3 de complexidade funcional, tendo em vista, designadamente, o desenvolvimento das atividades descritas no anexo à presente ata “**Técnico Superior Arquiteto**”.

Neste sentido, requer-se que o candidato a recrutar desempenhe as suas funções com elevado sentido de responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, as quais se consubstanciam, sumariamente, no seguinte:



- Elaborar projetos da especialidade;
- Elaborar e avaliar planos de segurança e saúde e gestão de resíduos no âmbito dos concursos públicos e da implementação e preparação de empreitadas de obras;
- Acompanhar, coordenar e fiscalizar obras executadas por empreitada;
- Realizar mapas de medição e orçamentação de obras, estimativas e controle de custos;
- Elaborar informações e pareceres de carácter técnico sobre projetos e viabilidades de construção, assim como avaliação de imóveis;
- Conceber e realizar projetos de obras, sejam edifícios ou espaço público, preparando, organizando e superintendendo a sua construção manutenção e reparação;
- Preparar o programa e coordenação das operações à medida que os trabalhos prosseguem;
- Preparar, organizar e realizar a superintendência dos trabalhos de manutenção e reparação de construções existentes;
- Fiscalizar e realizar a direção técnica de obras;
- Realizar vistorias técnicas;
- Colaborar e participar em equipas multidisciplinares para elaboração de projetos de obras de complexa ou elevada importância técnica ou económica;
- Conceber e realizar planos de obras, estabelecendo estimativas de custo e orçamentos, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outros equipamentos necessários;
- Preparar os elementos necessários para lançamento de empreitadas, nomeadamente elaboração do programa de concurso e caderno de encargos, na dimensão de especificações técnicas e todas as peças processuais exigíveis nesse âmbito.

A descrição do conteúdo funcional supra não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional.

## **2. Métodos de seleção**

De acordo com o art. 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, os métodos de seleção aplicáveis são os seguintes:



- Avaliação Curricular (AC);

e

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

### 3. Avaliação Curricular

**A Avaliação Curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

a) A **habilitação académica (HA)**, devidamente certificada pelas entidades competentes, sendo de considerar as seguintes habilitações:

Grau académico de Licenciatura	18 Valores
Grau académico de Mestre	19 Valores
Gau académico de Doutoramento	20 Valores

b) Na **formação profissional (FP)** consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, devidamente comprovada, relativas aos últimos 5 (cinco) anos, contados da data da publicação do concurso, de acordo com a tipologia e duração prevista no art. 10.º do Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, que define o regime da formação profissional na Administração Pública:

(i) Cursos de formação de curta, média e longa duração;

(ii) Seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de caráter similar que não pressuponham a sua conclusão com aproveitamento;

(iii) Estágios, oficinas de formação, comunidades de prática, mentoria, tutoria pedagógica e outras modalidades centradas nas práticas profissionais e no apoio à continuidade e transferência da aprendizagem.



b.1) Quanto à duração, a formação profissional apresentada pelo candidato deve ser devidamente comprovada, sendo a mesma aferida segundo os seguintes valores:

Duração acumulada de ações de Formação	Valores
Sem formação	0 Valores
Até 10 horas	10 Valores
Mais de 10 e até 30 horas	16 Valores
Mais de 30 e até 50 horas	20 Valores

c) A **experiência profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso, de acordo com a seguinte ponderação:

Até 1 ano	10 Valores
Superior a 1 e até 3 anos	14 Valores
Superior a 3 e até 6 anos	16 Valores
Superior a 6 e até 10 anos	18 Valores
Superior a 10 anos	20 Valores

d) A **avaliação do desempenho (AD)**, relativa ao último biénio em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será valorada da seguinte forma:

Desempenho excelente	20 Valores
Desempenho relevante	16 Valores
Desempenho adequado	12 Valores
Desempenho inadequado	0 Valores

Para o caso dos candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será aplicada a seguinte fórmula:

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 3)] / 6$$



Assim, a avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, obtida através da seguinte fórmula:

$$AC = [HA + (FP \times 2) + (EP \times 3) + AD] / 7$$

#### **4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A EAC será aplicada aos candidatos que obtiveram aprovação prévia na **Avaliação Curricular**.

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

Este método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A aplicação deste método baseia-se 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 traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A EAC é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

Deliberou o júri aprovar a grelha de avaliação que constitui anexo á presente ata e da qual faz parte integrante.

#### **5. Valoração final**

De acordo com o art. 17.º, n.º 4 da Portaria 233/2022, a ponderação, para a valoração final, da avaliação curricular não pode ser inferior a 30 % e a entrevista de avaliação de competências não pode ser inferior a 25 %; pelo que, a valoração final dos métodos supracitados será a seguinte:

(i) Avaliação curricular = 40%

e,

(i) Entrevista de avaliação de competências = 60%



## **6. Outros aspetos complementares**

É excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular, não lhe sendo aplicado o método seguinte, bem como o candidato que não compareça à realização do método para que foi devidamente convocado, ou tenha desistido no decurso da realização do mesmo.

Em situações de igualdade de valoração, serão observados os critérios de ordenação preferencial previstos no art. 24.º da Portaria 233/2022.

As notificações do júri são efetuadas por correio eletrónico para o endereço indicado pelo candidato com recibo de entrega da notificação.

Em tudo o que não estiver previsto aplica-se subsidiariamente à Portaria 233/2022, sendo que o procedimento concursal é publicitado, pela entidade responsável pela sua realização.

Fica expressamente consignado nesta ata, que na presente reunião, todas as deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.

\*\*\*

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do Júri presentes.

**Presidente,**

**1.º Vogal Efetivo,**

**2.º Vogal Efetivo,**