----- **Ata número um** - do júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistente Técnico (Administrativo) da carreira geral de Assistente Técnico, 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 e oito dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas e trinta minutos, na Divisão de Ordenamento e Gestão Urbanística, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram Ana Luísa Sobral Godinho dos Santos Guerreiro, Octávio José Palminha Gonçalves e Marina da Conceição do Carmo de Oliveira, Presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistente Técnico (Administrativo) da carreira geral de Assistente Técnico, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e para o qual foram designados por despacho do Senhor Vereador com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de um de abril de dois mil e vinte e um. ----------

----- 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 segundo vogal efetivo para as funções de secretário. ----------

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

----- Prova de Conhecimentos; ----------

----- Avaliação Psicológica; ----------

----- Avaliação Curricular; ----------

----- Entrevista de Avaliação de Competências; ----------

----- Entrevista Profissional de Seleção. ----------

----- 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, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, será teórica escrita, com duração de uma hora e trinta minutos, com consulta, não sendo permitida a utilização de meio eletrónico, valorada numa escala de zero a vinte valores, e assentará sobre os seguintes temas: ----------

----- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei trinta e cinco barra dois mil e catorze, de vinte de junho, alterada pela Lei oitenta e dois traço B barra dois mil e catorze, de trinta e um de dezembro, pela Lei oitenta e quatro barra dois mil e quinze, de sete de agosto, e pela Lei dezoito barra dois mil e dezasseis, de vinte de junho; ----------

----- Organização de Serviços do Município de Santiago do Cacém, aprovada pelo

Despacho dez mil trezentos e oitenta e três barra dois mil e vinte, publicado no Diário da República número duzentos e oito, segunda série, do dia vinte e seis de outubro de dois mil e vinte; ----------

----- Regime Jurídico das Autarquias Locais aprovado pela Lei setenta e cinco barra dois mil e treze, de doze de setembro, alterado pela Lei vinte e cinco barra dois mil e quinze, de trinta de março, pela Lei sessenta e nove barra dois mil e quinze, de dezasseis de julho, pela Lei sete traço A barra dois mil e dezasseis, de trinta de março, e pela Lei quarenta e dois barra dois mil e dezasseis, de vinte e oito de dezembro; ------

----- Código do Procedimento Administrativo aprovado pelo Decreto-Lei quatro barra dois mil e quinze, de sete de janeiro; ----------

----- Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, estabelecido pelo Decreto-Lei número cento e trinta e seis barra dois mil e catorze, de nove de setembro, Portaria número cento e treze barra dois mil e quinze, de vinte e dois de abril, na sua redação atual; ----------

----- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei número dezoito barra dois mil e oito, de vinte e nove de janeiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei número cento e onze traço B barra dois mil e dezassete, de trinta e um de agosto. ------

----- Avaliação Psicológica – visa avaliar aptidões, caraterísticas de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Poderá comportar mais do que uma fase, sendo o respetivo resultado final expresso através dos níveis classificativos Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. ----------

----- Avaliação curricular – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: ----------

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

----- Habilitações académicas de grau exigido na candidatura – doze 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 dez anos – catorze valores; ----------

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

----- Superior a quinze anos e até vinte anos – dezoito 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 – catorze valores; ----------

----- Desempenho Relevante – vinte 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 avaliada segundo os seguintes níveis classificativos: ----------

----- Insuficiente – quatro valores; ----------

----- Reduzido – oito valores; ----------

----- Suficiente – doze valores; ----------

----- Bom – dezasseis valores; ----------

----- Elevado – vinte valores. ----------

----- Entrevista Profissional de Seleção - visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal com os seguintes parâmetros de avaliação: ----------

----- a) Interesse e motivação profissional;----------
----- b) Capacidade de expressão e comunicação;----------
----- c) Capacidade de relacionamento interpessoal.----------
----- Cada parâmetro de avaliação da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação: ----------
----- **a) Interesse e motivação profissional** ----------
----- **Insuficiente (4 valores)** – Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para o posto de trabalho a que se candidatou; ----------
----- **Reduzido (8 valores)** – Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou; ----------
----- **Suficiente (12 valores)** – Na análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou; ----------
----- **Bom (16 valores)** – Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou; ----------
----- **Elevado (20 valores)** – Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar uma sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a que se candidatou. ---
----- **b) Capacidade de expressão e comunicação** ----------
----- **Insuficiente (4 valores)** – Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto. Revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude de empatia; --
----- **Reduzido (8 valores)** – Nem sempre revelou compreender as perguntas. As respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo. Projetou dificuldade em manter uma participação ativa nos assuntos abordados. O discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude de empatia; ----------

----- **Suficiente (12 valores)** – Manifestou facilidade em compreender as perguntas. As respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação; ----------

----- **Bom (16 valores)** – Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia; ----------

----- **Elevado (20 valores)** – Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores. Facilidade em interpretar as perguntas e responder, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia. ----------

----- **c) Capacidade de relacionamento interpessoal** ----------

----- **Insuficiente (4 valores)** – Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal; ----------

----- **Reduzido (8 valores)** – Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal; ----------

----- **Suficiente (12 valores)** – Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Revelou preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal; ----------

----- **Bom (16 valores)** – Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo boa capacidade de relacionamento interpessoal; ----------

----- **Elevado (20 valores)** – Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo. Projetou excelente facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo elevada capacidade de relacionamento interpessoal. ----------

----- O resultado final da entrevista é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros atrás enunciados. ----------

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento 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 e será

efetuada através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, de acordo com a natureza dos candidatos: ----------

----- OF.= quarenta por cento da prova de conhecimentos mais trinta por cento da avaliação psicológica mais trinta por cento da entrevista profissional de seleção ou quarenta por cento da avaliação curricular mais trinta por cento da entrevista de avaliação de competências mais trinta por cento da entrevista profissional de seleção.-

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

----- 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: 2021.04.28 16:04:32 +01'00'

OCTAVIO JOSE PALMINHA GONCALVES

Assinado de forma digital por OCTAVIO JOSE PALMINHA GONCALVES
Dados: 2021.04.28 16:15:37 +01'00'

MARINA DA CONCEIÇÃO DO CARMO DE OLIVEIRA

Assinado de forma digital por MARINA DA CONCEIÇÃO DO CARMO DE OLIVEIRA
Dados: 2021.04.28 16:09:21 +01'00'