



----- **Ata número um** - do júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistente Técnico (Administrativo), em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. -----

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

----- Aos sete dias do mês de julho de dois mil e vinte e três, pelas catorze horas e trinta minutos, na Divisão de Gestão de Recursos Humanos, nesta cidade de Santiago do Cacém, compareceram Anabela da Conceição Candeias Duarte Cardoso, Chefe de Divisão de Gestão de Recursos Humanos, Octávio José Palminha Gonçalves, Chefe do Serviço de Aprovisionamento e Património e Maria João Feio Rodrigues Remédios, Coordenadora Técnica, presidente e vogais efetivos, respetivamente, que constituem o júri do procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento de Assistente Técnico (Administrativo), e para o qual foram designados por despacho da Senhora Vereadora, com competência delegada na área dos Recursos Humanos, datado de vinte e um de março 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: -----

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

----- Avaliação Psicológica; -----

----- Avaliação Curricular; -----

----- Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- 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, será teórica escrita, com duração de uma hora de 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: -----

----- Constituição da República Portuguesa; -----

----- Lei n.º 35/2014, de 20 de setembro - Regime Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual; -----

----- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - Código do Trabalho, na sua redação atual; -----

----- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), na sua redação atual; -----

----- Decreto- Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro – Adaptação do SIADAP aos serviços da Administração Autárquica; -----

----- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro – Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias, na sua redação atual;



----- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais; -----

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

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

----- Avaliação Psicológica – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases, sendo o respetivo resultado final expresso através das menções classificativas de apto e não apto. -----

----- Avaliação Curricular – 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): -----

----- 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 – zero 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): -----

----- Inferior a dois anos – dez valores; -----

----- De dois a quatro anos – doze valores; -----

----- De cinco anos a dez anos – catorze valores; -----

----- De onze anos a quinze anos – dezasseis valores; -----

----- De dezasseis anos a dezanove anos – dezoito valores. -----

----- Igual ou 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 expressa numa escala de zero a vinte valores. -----

---- 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: -----

---- OF.= Cem por cento da Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica com menção classificativa de apto ou quarenta por cento da Avaliação Curricular mais sessenta 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 nove 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. -----



---

---

---