

-Homologo,  
Serpa,  
Presidente da Câmara,

(Tomé Alexandre Martins Pires)



*Handwritten signature*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE UM POSTO DE TRABALHO DE ASSISTENTE TÉCNICO DA ÁREA FUNCIONAL ADMINISTRATIVA - Para o Serviço de Recursos Humanos da Divisão de Administração, Finanças, Recursos Humanos e Assessoria Jurídica**

**ATA N.º1**

**Critérios de Seleção**

(Nos termos do artigo 14º, n.º2, alínea c) e do n.º 3 do mesmo artigo da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril).

Aos vinte e cinco dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, na sala de reuniões do Edifício dos Paços do Município, em Serpa, pelas onze horas, reuniu o júri do concurso referido em epígrafe, constituído pelo **Presidente**- Rui Fulgêncio Piedade Costa, Chefe da Divisão de Administração, Finanças, Recursos Humanos e Assessoria Jurídica e pelos **Vogais Efetivos** – Alzira dos Santos Baixinho Pé-leve Figueira, Técnica superior (substitui o Presidente nas suas ausências ou impedimentos) e António Manuel Escoval Dionísio, Assistente técnico, todos do Município de Serpa.

Para cumprimento do estabelecido no n.º 3 do artigo 30º da Lei n.º. 35/2014, de 20 de junho, o recrutamento é restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado. No caso de impossibilidade de ocupação dos postos de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, pode proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público, nos termos do artigo 30º, n.º4 da Lei 35/2014 de 20 de junho, de acordo com a deliberação da Câmara Municipal datada de 21 de agosto de 2019.

**1-** Mais deliberou o Júri adotar os métodos de seleção obrigatórios, prova escrita de conhecimentos e avaliação psicológica e como método facultativo a entrevista profissional de seleção, valorados nos termos do artigo 5 e 6º da Portaria n.º.125-A/2019, de 30 de abril e artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

**1.1- A Prova Escrita de Conhecimentos teóricos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais, e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função a concurso. Revestirá a forma escrita de natureza teórica. Terá a duração máxima de 90 minutos e versará sobre as seguintes temáticas:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Serpa, publicado em anexo ao Despacho nº2679/2018, de 14 de março; Lei nº7/2009, de 12 de fevereiro, Livro I, título II (Código de Trabalho); Lei nº75/2013, de 12 de setembro (Regime Jurídico das Autarquias Locais); Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro (Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicada às autarquias locais pelo Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro (SIADAP); Portaria nº125-A/2019, de 30

de abril (Regulamenta a tramitação do procedimento concursal); Decreto-lei nº118/83, de 25 de fevereiro, alterado e republicado pelo Decreto-lei nº 234/2005, de 30 de dezembro (ADSE) e Decreto-lei nº106/98 de 24 de abril (Regime jurídico do abono de ajudas de custo). Todos os diplomas referidos devem considerar-se feitos para a sua redação atual.-----

**1.2- Avaliação Psicológica (AP)** visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.-----

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

**1.3- Entrevista profissional de seleção (EPS)** - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) Método de seleção facultativo ou complementar – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Terá a duração máxima de trinta minutos por candidato, sendo aplicado pelo júri, o qual elaborará fichas individuais contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

**2-** A classificação e ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----  
**CF= (PCx45%) + (APx25%) + (EPSx30%).** -----

**3-** No caso de candidatos, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadoras dos postos de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção, todos com carácter eliminatório, são os seguintes (exceto quando afastados por escrito, nos termos dos nºs 2 e 3 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho): Avaliação curricular, Entrevista de avaliação de competências e Entrevista Profissional de seleção, (método facultativo).-----

**3.1- A Avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica de base, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são as seguintes: as habilitações académicas ou cursos equiparados (HA), a formação profissional (FP), a experiência profissional (EP) e a avaliação de desempenho (AD), cada elemento valorado na escala de 0 a 20 valores, tendo por base a seguinte fórmula: -----

**A.C.= H.A.(30%) +F.P.(20%) +E.P.(40%) + A.D.(10%)**-----

em que A.C.= Avaliação Curricular; H.A.= Habilitações Académicas. F.P.= Formação Profissional, E.P. = Experiência Profissional e A.D.= Avaliação de Desempenho. -----

**Na Habilitação Acadêmica (H.A)** teve-se em consideração:-----

Habilitações literárias ao nível do 12º ano –16 valores;-----

Habilitações académicas de grau superior – 20 valores;-----

**Na Formação Profissional (F.P.)** teve-se em consideração as ações e cursos de formação profissional, com limite de 20 valores, relacionados com a área posta a concurso. -----

Sem formação – 8 valores; -----

De 1 a 99 horas- 10 Valores; -----

De 100 a 199 horas– 12 valores;-----

De 200 a 299 horas – 14 valores;-----

De 300 a 399 horas – 16 valores;-----

De 400 a 499 horas – 18 valores;-----

Mais de 500 horas- 20 valores; -----

Se as ações de formação não indicarem a carga horária, serão pontuadas da seguinte forma:---

- 1 dia – 6 horas; -----

- 1 Semana – 30 horas. -----

Não são considerados os Seminários, Encontros, Jornadas, Simpósios, Colóquios, Palestras e outros similares, com duração inferior a um dia. -----

**Na experiência profissional (E. P.),** teve-se em consideração a experiência profissional diretamente ligada com a área de atividade do cargo a prover:-----

a) Até 1 ano – 10 valores;-----

b) De 1 até 4 anos – 12 valores;-----

c) De 4 até 8 anos – 14 valores;-----

d) De 8 até 12 anos – 16 valores-----

e) De 12 até 16 anos – 18 valores;-----

f) Mais de 16 anos – 20 valores;-----

**Na Avaliação de Desempenho (AD)** – em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada da seguinte forma:-----

a) Maior ou igual a 4,5 = 20 valores;-----

b) Maior ou igual a 4 e menor do que 4,5 = 18 valores;-----

c) Maior ou igual a 3,5 e menor do que 4 = 16 valores;-----

d) Maior ou igual a 3 e menor do que 3,5 = 14 valores;-----

e) Maior ou igual a 2,5 e menor do que 3 = 12 valores;-----

f) Maior ou igual a 2 e menor do que 2,5 = 10 valores;-----

g) Menor do que 2 = 8 valores.-----

O júri do procedimento concursal, neste item, atribuirá a classificação de 10 valores aos candidatos que, por razões que comprovadamente não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa a este período.-----

**3.2- A Entrevista de avaliação de competências** 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, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise,

avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

**3.3- A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** Método de seleção facultativo ou complementar – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Terá a duração máxima de trinta minutos por candidato, sendo aplicado pelo júri, o qual elaborará fichas individuais contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

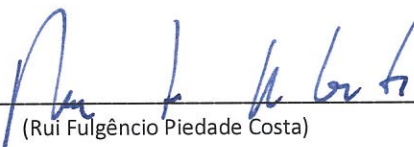
A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resultará de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.-----

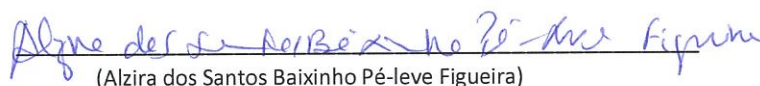
A classificação final será obtida através da seguinte fórmula:-----  
 $CF = (AC35\%) + (EAC35\%) + (EPS30\%)$ .-----

O júri deliberou que, caso não funcionem os critérios de desempate previstos no artigo 27.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril: prefere o candidato com 1º maior tempo de experiência profissional; 2º maior habilitação académica e 3º menor idade.-----

Não havendo mais nada a tratar foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida em voz alta foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada por todos os elementos do júri. -----

#### O JÚRI

  
\_\_\_\_\_  
(Rui Fulgêncio Piedade Costa)

  
\_\_\_\_\_  
(Alzira dos Santos Baixinho Pé-leve Figueira)

  
\_\_\_\_\_  
(António Manuel Escoval Dionísio)