

Handwritten initials and signature in blue ink.

Ata da primeira reunião do júri do procedimento concursal comum de recrutamento, com vista à constituição de uma relação jurídica de emprego público para ocupação de um posto de trabalho correspondente à carreira e categoria de assistente técnico, com grau de complexidade 2.-----

Aos dezassete dias do mês de maio de dois mil e vinte e quatro, pelas dezoito horas, na da Sede da Junta de Freguesia, reuniram as seguintes pessoas: Presidente, Jorge Ricardo Dias Meirim, Vogais efetivos - Maria Isabel da Cruz Vilas Boas e Maria João Coelho Ferreira. Vogais suplentes - Bárbara Daniela Gonçalves Silva e Ana Paula Coelho Duarte, os quais constituem o júri nomeado por deliberação da Junta de Freguesia de cinco de janeiro de dois mil e vinte e quatro, para o procedimento concursal comum de recrutamento em causa, a fim de definirem os parâmetros e critérios de avaliação a aplicarem nos presentes procedimentos concursais e respetiva ponderação, bem como o sistema de valoração final. -----

----E, sendo sete horas o júri deliberou, por unanimidade o seguinte: -----

----1 - A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos às situações concretas no exercício das suas funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Esta prova é de realização individual e incidirá somente sobre conteúdos de natureza específica e exigidos para a função. A mesma será de consulta, em suporte papel, podendo ser constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla e/ou de resposta livre, tendo a duração 90 minutos, incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.-----

----2 - A **Avaliação Psicológica (AP)** visa analisar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O perfil de competências definido compreende a comunicação, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A mesma é avaliada através das menções classificativas: apto ou não apto. Relativamente a este ponto, iremos diligenciar um pedido de colaboração à Direção Geral de Emprego Público (DGAEP)

para elaborar a avaliação psicológica e na ausência da mesma, iremos solicitar a uma entidade externa, com quadros técnicos especializados e com experiência na área que procedam a esta avaliação psicológica necessária para a tramitação do procedimento concursal comum de recrutamento.-----

----3 - A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

----4 - A **Avaliação Curricular** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, por forma a contribuir em sede de mérito profissional, sendo a sua ausência um ónus para o candidato. Nesta avaliação curricular, serão tidas em conta as habilitações académica do candidato, a formação profissional e a experiência profissional. A avaliação curricular terá em conta as habilitações académicas, a formação profissional e a experiência profissional.-----

----A ordenação final resultará da fórmula abaixo indicada e expressa na escola de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados.-----

----1.2 - **Valoração dos parâmetros:**-----

----1.2.1 - **Habilitações Académicas:** As habilitações académicas serão ponderadas até ao limite de 20 valores.-----

Habilitações Académicas	Valoração
12.º ano ou curso que lhe seja equiparado	20 valores

----1.2.2 - **Experiência Profissional** - pretende determinar-se a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e o conteúdo funcional do posto de trabalho. Assim, avaliar-se-á a experiência profissional comprovada pelos candidatos, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura, nos seguintes termos:



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'J. M. F.' or similar, located in the top right corner of the page.

académicos e profissionais e a capacidade de aplicar os mesmos às situações concretas no exercício das suas funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Esta prova é de realização individual e incidirá somente sobre conteúdos de natureza específica e exigidos para a função. A mesma será de consulta, em suporte papel, podendo ser constituída por um conjunto de questões de resposta de escolha múltipla e/ou de resposta livre, tendo a duração 90 minutos, incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas. Para realizar esta mesma prova, é necessário:

- Carta Ética da Administração Pública; Código do Procedimento Administrativo - Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação; Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, adaptada aos serviços da administração autárquica pelo Decreto-Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro e Decreto Lei 12/2024, de 10 de janeiro; Código dos Contratos Públicos - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 75/2013, de 20 de junho; Regime Jurídico das Autarquias Locais- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, Regime jurídico de funcionamento, dos órgãos dos municípios e das freguesias - Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro; Lei dos compromissos e dos pagamentos em atraso das entidades públicas - Lei 8/2012 de 21 de fevereiro; Regime Jurídico da Urbanização e Edificação - DL n.º 555/99, de 16 de Dezembro; Regime Jurídico dos Instrumentos de Gestão Territorial revisto pelo Decreto-Lei n.º 80/2015, de 14 de maio; Regime do ilícito de mera ordenação social - DL n.º 433/82, de 27 de Outubro; Regulamento Geral de Proteção de Dados Pessoais - Lei 58/2019 de 8 de agosto. **A Avaliação Psicológica (AP)** visa analisa aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. O perfil de competências definido compreende a comunicação, análise da informação e sentido crítico, iniciativa e autonomia e inovação e qualidade. A mesma é avaliada através das menções classificativas: apto ou não apto. Relativamente a este ponto, iremos diligenciar um pedido de colaboração à Direção Geral de Emprego Público (DGAEP) para elaborar a avaliação psicológica e na ausência da mesma, iremos solicitar a uma



entidade externa, com quadros técnicos especializados e com experiência na área que procedam a esta avaliação psicológica necessária para a tramitação do procedimento concursal comum de recrutamento. A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício avaliada numa escala de 0 a 20 valores.

Carapeços, 17 de maio de 2024

Os Membros do Júri:

João Ricardo Dias Meinim

Sabaf Vilva Dias

Luís João Coelho Ferreira