



Coelho  
Júri

## FREGUESIA DE TORRÃO

**Procedimento Concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho da carreira/categoria de assistente técnico.**

Júri

### ATA N.º 1

Aos doze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e dois, pelas quinze horas, edifício sede da Junta de Freguesia de Torrão, sito na Praça Bernardim Ribeiro n.º 1, reuniu o júri designado para o procedimento concursal, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho, na categoria de Assistente Técnico, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Junta de Freguesia, na modalidade de relação jurídica de emprego público a constituir por contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, constituído por:

Presidente – Coordenadora Técnica – Emília Francisca Fragoso Ganço Coelho.

Primeiro Vogal efetivo – Assistente Técnico – José António Zorro Apolinário.

Segundo Vogal efetivo – Assistente Técnico – Célia Maria Fialho Figueira Matos.

Primeiro Vogal suplente – Coordenador Técnico – António Manuel Fernando Peralta.

Segundo Vogal suplente – Assistente Técnico – Dora Isabel Monteiro Rafael Fava.

O Presidente do Júri será substituído, nas suas faltas e impedimentos, pelo primeiro Vogal efetivo. A presente sessão teve como objetivo deliberar sobre as decisões necessárias à especificação e concretização dos critérios a utilizar na seleção dos candidatos, de acordo com a explicitação que se segue:

A Classificação final será expressa na escala de zero a vinte valores, de acordo com a especificidade de cada método de avaliação, e resultará na aplicação das seguintes fórmulas:

$OF=50\%PC+25\%AP+25\%EPS$  ou  $OF=45\%AC+25\%EAC+30\%EPS$  e que:

OF= Classificação final

PC= Provas de conhecimento

AC= Avaliação curricular

AP= Avaliação psicológica

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

**1 – A prova de conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções.**

#### **1.1 – Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:**

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte de papel, com consulta dos diplomas legais, desde que não comentados e anotados e que sejam apresentados em suporte de papel, numa só face, constituída por

*Handwritten signature and the word "fator" written below it.*

## Ata n.º 1 do Júri do Procedimento Concursal

um conjunto de questões de escolha múltipla e ou resposta direta, com a duração de noventa minutos e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. A valoração será expressa numa escala de vinte valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

### 1.2 – Programa e Legislação

Devem ser consideradas toda as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:

Constituição da República Portuguesa – Decreto de 10 de abril 1976, na redação da Lei constitucional 1/2005 de 12 de agosto;

Código do Procedimento Administrativo – Decreto Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014 de 20 de junho e seu Anexo I;

Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril;

Código do Contrato de Trabalho – Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro;

Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos órgãos dos Municípios e Freguesias – Lei n.º 169//99 de 18 de setembro;

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro;

Código dos Contratos Públicos – Decreto Lei n.º 18/2008 de 29 de janeiro e Anexos;

Regime Financeiro das Autarquias Locais – Lei n.º 73/2013 de 3 de setembro.

**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, será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 18, 16, 12, 8 e 4.

**3 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar as capacidades e aptidões dos candidatos face ao perfil de exigências da função, e será obtida através da avaliação dos seguintes parâmetros:

**3.1 – Motivação e interesse pelo lugar:** correlacionar-se-ão as motivações dos candidatos face ao conteúdo e exigências do cargo a concurso;

**3.2 – Aprofundamento dos aspetos curriculares** (abordagem de aspetos mencionados no curriculum vitae que sejam eventualmente relevantes para o desempenho da função);

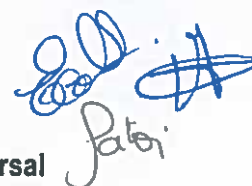
**3.3 – Capacidade de expressão, argumentação e fluência verbal:** significará a capacidade de expressão verbal com desenvolvimento harmonioso ou esquema de intervenção atentos os seguintes pontos: sequência lógica de raciocínio, riqueza de expressão verbal, fluência e postura;

**3.4 – Conhecimento da função** (conhecimento da abrangência do conteúdo funcional da área funcional onde a função será exercida)

**3.5 – Sentido de trabalho em equipa:** pretende-se medir o conhecimento real das vantagens e inconvenientes do trabalho efetuado no desenvolvimento das experiências profissionais do candidato, por um lado, e apreciar a capacidade dos candidatos trabalharem em grupo, por outro.

Cada um dos fatores é classificado numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas.

Por cada entrevista de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros relevantes e a classificação obtida em cada um deles. A entrevista profissional de seleção será valorada através dos seguintes níveis classificativos:



## Classificação da EPS

Classificação quantitativa	Classificação qualitativa
>0 a <5 valores	Insuficiente
>= 5 a <9,5 valores	Reduzido
>=9,5 a <14 valores	Suficiente
>=14 a <18 valores	Bom
>=18 a <=20 valores	Elevado

**4 – Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, relevância da experiência adquirida e de formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Na Avaliação Curricular serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- **Habilitações Literárias (HL)** – tendo como limite máximo de avaliação vinte valores. Serão atribuídos vinte valores aos candidatos detentores da escolaridade superior ao legalmente exigido e dezoito valores para o legalmente exigido.

**4.1 – Formação Profissional (FP)** – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de vinte valores. Serão atribuídos, a todos os candidatos:

Dois valores por cada ação de formação com a duração de trinta e cinco horas, até ao limite de dez valores;

Quatro valores por cada ação de formação com duração > a trinta e cinco horas até ao limite de dez valores;

**4.2 – Experiência Profissional (EP)** – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de vinte valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Até dez anos: dez valores;

Superior a dez e até quinze anos: quinze valores;

Superior a quinze anos: vinte valores;

Só será considerado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado ou declarado sob compromisso de honra.

**4.3 – Avaliação de Desempenho (AD)** – Pondera-se a avaliação relativa ao último período de três anos.

Desempenho inadequado – zero valores;

Desempenho adequado – dez valores;

Desempenho relevante – quinze valores;

Desempenho excelente – vinte valores.

**4.4 – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

A avaliação é expressa de acordo com os níveis de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de dezoito, dezasseis, doze, oito e quatro valores.

**5 –** São excluídos, não sendo convocados para o método seguinte, os candidatos que:

- Não compareçam ao método de seleção, pela que hajam sido convocados;
- No decurso da aplicação do método de seleção apresentem a respetiva desistência;
- Obtenham valoração inferior a nove vírgula cinco valores no primeiro método de seleção obrigatória.

**6 –** A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista,

## Ata n.º 1 do Júri do Procedimento Concursal

ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página da Freguesia.

7 – Após homologação da Junta de Freguesia, a lista unitária de ordenação final dos candidatos é afixada em local visível e público das instalações da Junta de Freguesia, disponibilizada na respetiva página eletrónica sendo ainda publicado um aviso na segunda série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos membros do júri presente.

O Júri



---

fora:

---



---