



ATA N.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para preenchimento de 2 posto de trabalho – carreira e categoria de Assistente Técnico (área funcional: serviços administrativos)

Aos cinco dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e um, na sede da Freguesia de Amor, reuniram os membros que compõem o Júri do procedimento concursal comum em título identificado, cuja composição e identificação é a que seguidamente se enumera, conforme deliberação da Junta de Freguesia, datada de 04 de março de 2021: -----

Presidente: **Rogério Paulo Ribeiro Guerra** – Secretário do Gabinete de Apoio à Vereação, Município de Leiria; -----

1.º Vogal Efetivo: **Marina Isabel Vieira Abreu Oliveira** – Técnica Superior, União das Freguesias de Marrazes e Barosa, que substitui o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos;-----

2.º Vogal Efetivo: **Sérgio José Fernandes dos Santos** - Assistente Técnico, União das Freguesias de Marrazes e Barosa. -----

Estando presentes todos os elementos do Júri, e cumprindo-se, assim, o estipulado n.º 1 do art.º 15.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deu-se início à reunião que teve por finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião: -----

- I. Métodos de seleção (parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa, o sistema de valoração final de cada método de seleção no estrito cumprimento do estipulado na alínea c) do n.º 2, do art.º 14.º da Portaria supra identificada); -----
 1. Métodos de seleção obrigatórios; -----
 2. Método de seleção complementar; -----
 3. Ordenação Final; -----
 4. Exclusão do procedimento; -----
 5. Critérios de ordenação preferencial. -----

Assim, e tendo em conta todas as regras subjacentes ao procedimento concursal comum para o recrutamento de trabalhadores na administração pública, designadamente o Anexo I da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho (adiante designada por LFTP) e a Portaria n.º 125-A/2009, de 30 de abril, (adiante designada Portaria), deliberou o Júri fixar os parâmetros de avaliação que seguidamente se enunciam, sendo que o procedimento concursal se destina à constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, equiparado à categoria de Assistente Técnico (área funcional: serviços administrativos). -----

I – Métodos de seleção: -----



1. Métodos de seleção obrigatórios (nos termos do n.º 1 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e art.º 5º da Portaria).-----

1.1 Os candidatos que não se encontrem a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado ou encontrando-se em situação de requalificação, não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e, ainda, para os candidatos sem vínculo de emprego público previamente constituído, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios: -----

Prova de Conhecimentos – PC -----

Avaliação Psicológica – AP -----

1.1.1. Prova de conhecimentos (PC): -----

Visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função e será aplicada e classificada conforme previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no n.º 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) Conteúdo de natureza genérica e específica, diretamente relacionado com as exigências da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em papel (não é permitida a consulta em formato digital), desde que desprovida de anotações/comentários, e que incidirá sobre: -----

Conhecimentos Gerais: -----

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

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

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

- Procedimento Concursal, aprovada pela Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual; -----

- Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais, aprovada pela Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual; -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovada pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual; -----

- Medidas de Modernização Administrativa, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na sua redação atual; -----

* A legislação indicada é a que se encontra publicada e ou em vigor na presente data. Qualquer alteração legislativa posterior poderá ser considerada pelo júri, aquando da elaboração do enunciado das provas, cabendo aos candidatos proceder, por sua iniciativa, às atualizações que se vierem a revelar necessárias.* -----

Conhecimentos Específicos: -----

- Regulamento dos Cemitérios Autárquicos da Freguesia de Amor; -----

- Regulamento Geral de Proteção de Dados – Manual Procedimentos da Junta de Freguesia de



Amor; -----
- Regulamento de atividades diversas da Freguesia de Amor. -----

Os regulamentos podem ser consultados em www.jf-amor.pt > Serviços > Informações/Regulamentos -----

b) Sob a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, comportando apenas 01 fase e com a duração de 02 horas, com 30 minutos de tolerância; -----

c) Constituída por 10 questões (Q) de escolha múltipla, cotadas para 0,5 valores cada, destinadas a avaliar os conhecimentos profissionais, e por 03 questões de desenvolvimento, cotadas para 05 valores cada, destinadas a avaliar as competências técnicas, sendo a avaliação expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas; -----

d) O modelo de grelha classificativa é o aprovado em anexo (Anexo I); -----

e) Sistema de ponderação para a valoração final: 40%, considerando-se a valoração até centésimas. -----

1.1.2. Avaliação psicológica (AP): -----

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 1 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no n.º 3 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) As aptidões e ou as competências comportamentais a avaliar têm como referência o perfil de competências definido para o(s) posto(s) de trabalho a ocupar; -----

b) Pode comportar mais de 01 fase; -----

c) O modelo de ficha individual e os níveis de graduação de cada uma das aptidões e ou competências comportamentais a avaliar, são os que se encontram em uso na entidade pública ou privada que irá proceder à aplicação do método de seleção; -----

d) Sistema de ponderação para a valoração final: 30%. -----

1.2. Os candidatos que estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que não tenham estado, imediatamente antes, a desempenhar aquela atribuição, competência ou atividade para cuja ocupação o procedimento é aberto, realizam os seguintes métodos de seleção eliminatórios, exceto se optarem por escrito pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º3 do art.º36º da LTFP: -----

Avaliação Curricular – AC; -----

Entrevista de Avaliação de Competências – EAC -----

Para efeitos do disposto no n.º 2 do art.º 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, que, caso sejam apenas admitidos candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, sejam utilizadas as provas de conhecimentos e ou a avaliação curricular como único método de seleção obrigatório (conforme. n.º 5 do art.º 36.º da LTFP). -----



1.2.1. Avaliação Curricular — (AC) -----

1.2.1.1 — A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente as habilitações literárias ou profissionais, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida (para os candidatos com relação jurídica de emprego público previamente estabelecida). Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: -----

Habilitação Académica (HA) -----

Formação Profissional (FP) -----

Experiência Profissional (EP) -----

Avaliação de Desempenho (AD) -----

1.2.1.2 — A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, calculada da seguinte forma: -----

AC= HA+ FP+ EP + AD/4 -----

Sendo: -----

HA - Habilitação académica -----

FP - Formação profissional -----

EP - Experiência profissional -----

AD - Avaliação do desempenho -----

No caso dos candidatos que não possuam avaliação do desempenho por razões que não lhe sejam imputáveis, nos termos previstos na alínea c), do n.º 2, do art.º 8.º, da Portaria, a fórmula a utilizar na avaliação curricular será: **AC = HA + FP + EP / 3** -----

1.2.1.3 — Para cada fator de avaliação do método de seleção “Avaliação Curricular”, os critérios e respetivas ponderações são as seguintes: -----

HA - Habilitação académica -----

Neste fator será ponderada a titularidade de um grau habilitacional ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, designadamente em instituições do sistema de ensino português ou noutros desde que devidamente reconhecida a equivalência por estabelecimento de ensino português, e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.-----

Os critérios e respetivas ponderações são os seguintes: -----

Habilitação académica	Valoração
Habilitação igual ao 12º ano ou de curso que lhe seja equiparado	18 valores
Habilitação superior ao 12º ano ou de curso que lhe seja equiparado	20 valores



FP - Formação profissional -----

Neste fator, o Júri procederá à ponderação das ações de formação, aquisição de competências ou de especialização, relacionadas com o exercício das funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso, frequentadas num período não superior a 5 (cinco) anos, e desde que devidamente comprovadas. -----

Para efeitos da valoração deste fator, delibera o Júri que: -----

- ✓ Será valorada apenas a formação documentalmente comprovada, conforme expressamente determinado no Aviso;-----
- ✓ O Júri procederá à soma da totalidade das horas de formação frequentadas, atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponde na grelha supra;-----
- ✓ Nas formações em cujos certificados apenas se discrimina a duração em dias, é atribuído um total de 7 horas por cada dia de formação de modo a ser possível converter em horas a respetiva duração. -----
- ✓ A formação da qual resulte obtenção de nível habilitacional ou grau académico será valorada, apenas, no fator “Habilitações Académicas”. -----
- ✓ Não serão valoradas as formações para obtenção do certificado de mediador de Espaços do Cidadão (requisitos específicos). -----

Formação Profissional	Valoração
Sem Formação	10 valores
Até 7 horas de formação	12 valores
> 7 horas até 14 horas de formação	14 valores
> 14 horas até 21 horas de formação	16 valores
> 21 horas até 28 horas de formação	18 valores
> 28 horas de formação	20 valores

5

Experiência profissional (EP) -----

O Júri procederá à ponderação do desempenho efetivo de funções na área de atividade inerente a posto de trabalho idêntico ao do concurso, devidamente comprovado de acordo com os elementos constantes do curriculum dos candidatos. A avaliação da experiência profissional resultará da conversão do tempo apurado, em meses, para a escala de 0 a 20 valores: -----

Meses	Valoração
Sem experiência	8 valores
Até 12 meses	10 valores
> 12 meses até 24 meses	12 valores
> 24 meses até 36 meses	14 valores
> 36 meses até 48 meses	16 valores
> 48 meses até 60 meses	18 valores
> 60 meses	20 valores

Avaliação do desempenho (AD) -----

A valoração deste fator resultará da média das valorações obtidas pela conversão das avaliações de desempenho atribuídas ao abrigo do SIADAP relativas ao último período não superior a 3



(três) anos. A expressão quantitativa da escala do SIADAP, arredondada até uma casa decimal, tem a seguinte expressão na escala de 0 a 20 valores: -----

ESCALA DO SIADAP	VALORAÇÃO
1,0 – 1,9	6 VALORES
2,0 – 2,4	8 VALORES
2,5 – 2,9	10 VALORES
3,0 – 3,4	12 VALORES
3,5 – 3,9	14 VALORES
4,0 – 4,4	16 VALORES
4,5 – 4,9	18 VALORES
5,0	20 VALORES

1.2.1.4. – A avaliação curricular será vertida para uma Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata, sob Anexo II.-----

1.2.1.5- Sistema de ponderação para a valoração final: 40%. -----

1.3. Entrevista de avaliação de competências (EAC): -----

Será aplicada e classificada conforme previsto na alínea b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP, conjugada com o disposto no n.º 5 do art.º 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente sobre as seis seguintes competências: Competência 2 (C2) – Orientação para o serviço público; Competência 5 (C5) – Adaptação e melhoria contínua; Competência 7 (C7) – Trabalho de equipa e cooperação; Competência 11 (C11) – Iniciativa e Autonomia; Competência 13 (C13) – Responsabilidade e Compromisso com o Serviço; Competência 15 (C15) – Tolerância à pressão e contrariedades, conforme perfil de competências em anexo (Anexo III-1) à presente ata, da qual faz parte integrante. -----

b) Duração aproximada de 30 minutos; -----

c) É avaliada segundo os níveis classificativos de elevado (20 valores), bom (16 valores), suficiente (12 valores), reduzido (08 valores) e insuficiente (04 valores), resultando a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação de votação nominal e por maioria; -----

e) Fórmula classificativa: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar - $EAC = (C2+C5+C7+C11+C13+C15)/6$; -----

f) O modelo de ficha individual é o aprovado em anexo (Anexo III-2); -----

g) Sistema de ponderação do método de seleção para a valoração final: 30%. -----

2. Método de seleção complementar (nos termos do n.º 4 do art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e art.º 6º da Portaria) -----

Entrevista Profissional de Seleção – (EPS) -----



Será aplicada conforme previsto no n.º 4 do art.º 36.º da LTFP e, conjugado com o disposto na alínea a) do n.º 1 do art.º 6º e n.º 5 do art.º 9.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, com as seguintes especificidades: -----

a) Parâmetros a avaliar: -----

Parâmetros de avaliação	Assuntos a abordar
Motivação e interesse profissionais (MIP)	Ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais dos candidatos.
Conhecimento do conteúdo funcional (CCF)	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.
Relacionamento interpessoal (RI)	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho
Capacidade de comunicação (CC)	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

b) Cada parâmetro da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação: -----

Motivação e interesse profissionais (MIP)		
Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa
Insuficiente	Manifestou dificuldade na análise no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Demonstrou desinteresse e apatia face ao procedimento em curso.	04 valores
Reduzido	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara. Demonstrou interesse relativo no procedimento e escassa motivação.	08 valores
Suficiente	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Expôs de forma razoável os seus pontos fortes e pontos fracos. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma adequada realização profissional para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação, permitindo prognosticar um bom nível de motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	16 valores
Elevado	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional; as opções tomadas face às situações simuladas projetam, em contexto profissional, maturidade e ponderação e as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou uma noção clara e crítica dos seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público.	20 valores

Conhecimento do conteúdo funcional (CCF)



Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa
Insuficiente	Desconhece as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	04 valores
Reduzido	Revelou alguma dificuldade em identificar e fundamentar as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho, bem como, as funções e tarefas que integram o seu conteúdo funcional. Revelou dificuldade na identificação de interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	08 valores
Suficiente	Conhece, com alguma razoabilidade as funções e tarefas do posto de trabalho, bem como, as características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho a concurso. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, permitindo atribuir avaliação positiva para a área de atividade do posto de trabalho a concurso.	12 valores
Bom	Sólidos conhecimentos das funções e tarefas inerentes ao posto de trabalho, com descrição e enquadramento das características e competências da Freguesia nesta área de atividade, demonstrando possuir uma visão de conjunto das atividades e equipamentos sob responsabilidade da Autarquia. Exposição com clareza de raciocínio.	16 valores
Elevado	Profundos conhecimentos das características e competências da Freguesia na área do posto de trabalho; Elevada motivação e empenho para o exercício das funções caracterizadoras do posto de trabalho, numa ótica de prossecução do interesse público, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho a concurso, numa ótica de prossecução do interesse público. Exposição com elevada clareza de raciocínio.	20 valores

Relacionamento interpessoal (RI)		
Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa
Insuficiente	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.	04 valores
Reduzido	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.	08 valores
Suficiente	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.	12 valores
Bom	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho, projetou capacidade em adotar	16 valores



	comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	
Elevado	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de francamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.	20 valores

Capacidade de comunicação (CC)		
Avaliação qualitativa	Fundamentação da classificação	Avaliação quantitativa
Insuficiente	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 empática.	04 valores
Reduzido	Nem sempre revelou compreender as questões, 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 empática.	08 valores
Suficiente	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empática, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.	12 valores
Bom	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.	16 valores
Elevado	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder as questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.	20 valores

c) Duração aproximada de 30 minutos; -----

d) Fórmula classificativa: Expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos elementos a avaliar - $EPS = (MIP+CCF+RI+CC)/4$; -----

e) O modelo de ficha individual é o aprovado em anexo (Anexo IV); -----

f) Sistema de ponderação do método de seleção para a valoração final: 30%. -----

3 — Ordenação Final -----

A ordenação final dos candidatos que completarem 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 calculada através da aplicação da seguinte fórmula: -----

a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção: -----



OF=40%PC+30%AP+30%EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

PC = Prova Conhecimentos; -----

AP= Avaliação Psicológica; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção, avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e entrevista profissional de seleção: -----

OF=40%AC+30%EAC+30%EPS -----

em que: -----

OF = Ordenação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC= Entrevista Avaliação de Competências; -----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

4 — Exclusão do procedimento -----

Serão excluídos os candidatos que não compareçam ao método de seleção complementar, bem como, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10, do art.º 9.º, da Portaria.

10

5 — Critérios de ordenação preferencial -----

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria. Se o empate persistir, serão fatores de desempate, de forma decrescente, os seguintes critérios: ---

a) Em função da valoração obtida no primeiro parâmetro da entrevista profissional de seleção – “Conhecimento do conteúdo funcional (CCF)”; -----

b) Subsistindo o empate, atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência na área de atividade e/ou candidatos residentes na freguesia de Amor. -----

As presentes deliberações foram tomadas por unanimidade, e não havendo mais assuntos a tratar foi encerrada a reunião, do que para se constar se lavrou a presente ata que depois de lida vai ser assinada por todos os membros do Júri do presente procedimento concursal. -----

Presidente:

Rogério Paulo Ribeiro Guerra,

Secretário do Gabinete de Apoio à Vereação, Município de Leiria



1.º Vogal Efetivo:

Marina Isabel Vieira Abreu Oliveira,
Técnica Superior, União das Freguesias de Marrazes e Barosa

2.º Vogal Efetivo:

Sérgio José Fernandes dos Santos,
Assistente Técnico, União das Freguesias de Marrazes e Barosa.



Anexo III-1

Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

Perfil de Competências	
Designação do posto de trabalho	2 assistentes técnicos - Serviços Administrativos
Grau de complexidade funcional	2
Unidade Orgânica/Serviço	Freguesia de Amor
Conteúdo funcional geral (conforme Anexo à LTFP)	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.
Principais tarefas, atribuições e responsabilidades que constituem o trabalho diário deste posto de trabalho	Desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, pessoal e aprovisionamento, tendo em vista assegurar o funcionamento dos Serviços; Executa tarefas relacionadas com o registo, redação, classificação e arquivo de expediente; Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares, elaborando mapas e quadros; Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas; Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e/ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços. Executa operações de lançamento, liquidação e cobrança de receitas; Atendimento no Espaço do Cidadão. Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, pelo Regulamento, deliberação, despacho ou determinação superior.
Nível habilitacional exigido	12º Ano
Requisitos obrigatórios de Formação/Aptidão	Formação específica ministrada pela Agência para a Modernização Administrativa, IP (AMA), para Mediador de Espaço do Cidadão
Outros requisitos obrigatórios	Carta de Condução - categoria B
Outros requisitos	
Formação contínua adequada	

Competências mais importantes para o exercício da função (mínimo 5 e máximo 7)

Realização e orientação para Resultados		Comunicação	
Orientação para o Serviço Público	X	Relacionamento Interpessoal	
Conhecimento e Experiência		Iniciativa e Autonomia	X
Organização e Método de Trabalho		Otimização de Recursos	
Adaptação e Melhoria Contínua	X	Responsabilidade e Compromisso com o Serviço	X
Coordenação		Análise da Informação e Sentido crítico	
Trabalho de Equipa e Cooperação	X	Tolerância à Pressão e contrariedades	X
Inovação e Qualidade			



Anexo III-2
Entrevista Avaliação de Competências (EAC)
Ficha individual

Procedimento concursal - Contrato de Trabalho por tempo indeterminado – área funcional: Serviços Administrativos

Candidato: _____

Parâmetros de avaliação	Questões colocadas	Resumo dos temas abordados	Níveis classificativos					Fundamentação				
			Votação		Elevado	Bom	Suficiente		Reduzido	Insuficiente		
			Presidente	1.ª vogal	20.000	16.000	12.000		8.000	4.000		
C2: ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO - Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.			Nominal									
			Presidente	1.ª vogal								
			2.ª vogal									
			Por maioria									
C5: ADAPTAÇÃO E MELHORIA CONTÍNUA: Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar, de forma permanente, no desenvolvimento e atualização técnica.			Nominal									
			Presidente	1.ª vogal								
			2.ª vogal									
			Por maioria									
C7: TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.			Nominal									
			Presidente	1.ª vogal								
			2.ª vogal									
			Por maioria									

v.f.s.f.f.

C11: INICIATIVA E AUTONOMIA - Capacidade de atuar de modo proativo e autônomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas.										Presidente							
										1.º vogal							
										2.º vogal							
										Por maioria							
C13: RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e disponível.										Presidente							
										1.º vogal							
										2.º vogal							
										Por maioria							
C15: TOLERÂNCIA À PRESSÃO E CONTRARIEDADES: capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.										Presidente							
										1.º vogal							
										2.º vogal							
										Por maioria							

Resultado de Avaliação de Competências

Em que $EAC = (C2+C5+C7+C11+C13+C15)/6$

EAC=

Data:

O júri



Anexo IV
Entrevista profissional de seleção (EPS)
Ficha individual

Procedimento concursal - Contrato de Trabalho por tempo indeterminado – área funcional: Serviços Administrativos

Candidato: _____

Parâmetros de avaliação	Questões colocadas	Resumo dos temas abordados	Níveis classificativos						Fundamentação				
			Votação		Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido		Insuficiente			
			Presidente	1.ª vogal	2.ª vogal	Por maioria	20,000	16,000	12,000	8,000	4,000		
Motivação e interesse profissionais (MIP)			Nominal										
Conhecimento do conteúdo funcional (CCF)			Nominal										
Relacionamento interpessoal (RI)			Nominal										
Capacidade de comunicação (CC)			Nominal										

Resultado da Entrevista Profissional de Seleção em que EPS = (MIP+CCF+RI+CC)/4

EPS=

Data:

O júri