



Ata do Júri nº1 – Ref.ª A (Ata de abertura)

Aos quinze dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e cinco reuniu, sendo cerca das 18h30 horas, no edifício sede da Junta de Freguesia de Tavarede, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior - Área funcional de Investigação Social, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Tavarede.

Constituição do Júri:

Presidente do Júri: Cláudia Alexandra Simões Silva, Diretora Técnica na Associação Goltz de Carvalho;

Vogais efetivos:

1.º Vogal: Maria Marta Almeida Rodrigues Pena, Técnica Superior na Junta de Freguesia de Buarcos e São Julião, substituindo o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos;

2.º Vogal: Diana Palaio da Silva Nóbrega, Técnica Superior na Escola Secundária Dr. Joaquim de Carvalho, Figueira da Foz;

Vogais suplentes:

1.º Vogal: Ana Margarida Loureiro Ferreira, Técnica Superior na área de ação social na Associação Goltz de Carvalho;

2.º Vogal: Cristina Maria de Matos Ferreira, Técnica Superior na Escola Secundária Dr. Joaquim de Carvalho, Figueira da Foz.

Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Técnico Superior - Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior (Área funcional de “Investigação Social”), nos termos do mapa a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), correspondente ao grau de complexidade 3, com o seguinte Conteúdo Funcional, conforme descritas no Mapa de Pessoal para 2025.



Diana

Atribuições:

- Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão;
- Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços;
- Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado;
- Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores;
- Executar as medidas de política social no domínio das atribuições da Freguesia;
- Apoiar e coordenar as relações da Freguesia com as instituições privadas ou públicas de solidariedade social;
- Realizar atendimento psicossocial aos fregueses; constituir o processo sociofamiliar e habilitacional dos fregueses, com vista à identificação dos problemas individuais e familiares, bem como as respostas mais adequadas; analisar cada situação em particular, informando-os e encaminhando-os para as várias respostas e esclarecendo-os sobre os seus direitos e deveres; acompanhar e avaliar a evolução dos fregueses e manter os seus processos atualizados;
- Informar sobre o conteúdo e abrangência de alguns serviços e apoios em matéria de Segurança Social;
- Efetuar visitas domiciliárias aos fregueses, quando considerado necessário e relevante;
- Contactar e estabelecer relações de cooperação e parceria com outras instituições e entidades, articulando-se com estas com vista à resolução dos problemas dos fregueses acompanhados e/ou sinalizados, nomeadamente com o Serviço de Atendimento e Acompanhamento Social (SAAS);
- Sinalizar as situações de pobreza e exclusão social existentes na Freguesia e executar propostas de atuação a partir dos seus recursos internos e externos, promovendo e acompanhando as atividades que visem categorias específicas de fregueses carenciados;
- Apoiar a procura ativa de emprego, divulgar medidas de apoio ao emprego, formação profissional e empreendedorismo e apoiar no encaminhamento de candidatos, articulação com o Gabinete de Inserção Profissional (GIP) e com os serviços do Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP);
- Diagnosticar as necessidades e carências sociofamiliares, psicossociais, socio-laborais e socio-habitacionais dos indivíduos, das comunidades e populações com as quais atua;
- Dinamizar o Programa Privação Material - PESSOAS 2030;
- Coordenar e dinamizar a Loja Social e o Apoio Alimentar Semanal;
- Elaborar relatórios de atividade e de planeamento dos serviços e projetos em que participa.
-

A descrição de funções em referência, não prejudica a atribuição ao trabalhador de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, nos termos do artigo 81.º da LGTFP.



Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro - Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º 1 do art.º 17 e n.º 2 do art.º 18 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada de Portaria, conjugado com o n.º 1 do art.º 36 da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

- A. Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização (anterior requalificação) que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, por afastar o método de Avaliação Curricular (AC), aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3 do art.º 36 da LGTFP.

- B. Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - para os restantes candidatos.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos ou a menção classificativa de não apto no método de avaliação psicológica. Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21 da Portaria, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório.

Segundo - Prova Conhecimentos (PC):

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar. As competências técnicas traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas, no âmbito da atividade profissional.

A prova será realizada individualmente, de forma escrita, com perguntas de escolha múltipla e terá a duração máxima de 60 minutos. A prova será constituída por 20 perguntas de escolha múltipla gerais, e 20 perguntas de escolha múltipla específica, cada uma valendo 1 valor. Cada pergunta não respondida vale 0 valores, sendo que, por resposta errada será descontado 1 valor. O resultado final será a média aritmética das duas partes, sendo a valoração considerada até às centésimas. Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos de comunicação (telemóvel, tablet, etc), sendo permitida a consulta da legislação, sem anotações, devendo os candidatos/as trazer cópia da mesma. A legislação a consultar na sua redação mais atual e/ou bibliografia de suporte às questões da prova, é que a seguir se indica.



Handwritten signature in blue ink, possibly reading 'Diana'.

Conhecimentos Gerais:

Regime jurídico das autarquias locais - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

Lei geral do trabalho em funções públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

Código do procedimento administrativo - DL n.º 4/2015, de 07 de janeiro

Tramitação do procedimento concursal de recrutamento - Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro

Conhecimentos Específicos:

Lei de proteção de crianças e jovens em perigo - Lei n.º 147/99, de 01 de setembro

Regimes jurídicos de proteção social - DL n.º 133/2012, de 27 de junho

Rede social - DL n.º 115/2006, de 14 de junho

Regime jurídico aplicável à prevenção da violência doméstica, à proteção e à assistência das suas vítimas - Lei n.º 112/2009, de 16 de setembro

Regras para a determinação condição de recursos - DL n.º 70/2010, de 16 de junho

Terceiro - Avaliação Curricular (AC):

A Avaliação Curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na avaliação curricular é adotada a escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos seguintes parâmetros:

- a) Nível habilitacional – NH
- b) Formação profissional, considerando-se nomeadamente as áreas de formação e aperfeiçoamento profissionais relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função – FP
- c) Experiência profissional, com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas – EP



A avaliação curricular será obtida pela aplicação da seguinte fórmula:

NH=20%
FP=20%
EP=60%

$$AC = (NH*20\% + FP*20\% + EP*60\%)/3$$

Em que:

Nível habilitacional (NH):

Nível habilitacional de grau exigido para o posto de trabalho - 15 valores;

Nível habilitacional de grau superior ao exigido para o posto de trabalho 20 valores.

Formação Profissional (FP):

Serão consideradas as ações de formação dos últimos 5 anos e na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados mediante a entrega de cópias dos respetivos certificados (máximo de 20 valores).

- Sem formação ou não relacionadas com a área - 8 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 10 horas - 10 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 e 20 horas - 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas - 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas - 18 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 51 horas - 20 valores

No caso da declaração de participação na ação de formação não ser expressa em horas, o apuramento será efetuado da seguinte forma:

1 dia = 6 horas; 1 semana (5 dias) = 35 horas; 1 mês (22 dias) = 154 horas



Experiência Profissional (EP):

Este parâmetro refere-se ao desempenho efetivo de funções na área profissional para a qual é aberto este concurso e será avaliado, de acordo com os seguintes critérios (à data da candidatura):

- Sem experiência profissional = **10 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período até 2 anos = **12 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período de > 2 anos < 4 anos = **14 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se caracterize somente, através de competências afins à caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = **16 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia, e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período até 1 ano = **17 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 1 ano < 3 anos = **18 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, nomeadamente, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 3 ano < 4 anos = **19 valores**;
- A experiência profissional, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, em unidades orgânicas de Autarquias Locais com competências idênticas às Juntas de Freguesia e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, num período > 4 anos = **20 valores**.

As ponderações dos fatores (NH, FP, EP) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para que o procedimento foi aberto.



- Negociação e influência;
- Organização, planeamento e gestão de projetos;
- Orientação para a inclusão;
- Orientação para a participação;
- Orientação para a segurança;
- Tomada de decisão;
- Inteligência emocional;
- Coordenação de equipas.

A avaliação final resultará da média aritmética simples das classificações obtidas em cada uma das competências.

Sexto - A ordenação final dos candidatos (OF):

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento Concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos posto de trabalho em apreço, e a previsão de um número significativo de candidaturas, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, 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 numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o caso:

$$\text{OF} = 70\% \text{PC} + 30\% \text{EAC} \text{ ou } \text{OF} = 70\% \text{AC} + 30\% \text{EAC}$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

Em situações de igualdade de valoração serão observados os critérios de ordenação preferencial estipulados no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Comunicação";

2.º Critério - Candidato com a melhor classificação obtida na EAC (entrevista de avaliação de competências), na competência " Orientação para os resultado



Quarto - Avaliação Psicológica (AP):

A 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 duas fases.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela DGAEP ou pela mesma entidade avaliadora.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, com carácter eliminatório e sem expressão na fórmula da classificação final.

Quinto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia, conforme descritas na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas e basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências.

Competências a avaliar:

- Orientação para o serviço público;
- Orientação para a colaboração;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados;
- Análise crítica e resolução de problemas;
- Gestão do conhecimento;
- Comunicação;
- Iniciativa;



Sétimo - candidato com deficiência:

De acordo com o n.º 3 do artigo 3 do Decreto-Lei 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato que seja portador de deficiência devidamente comprovada, com incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Para efeitos de admissão a concurso, os candidatos com deficiência devem declarar, no formulário eletrónico de candidatura, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade, o tipo de deficiência e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção.

Oitavo - Verificação dos requisitos de admissão:

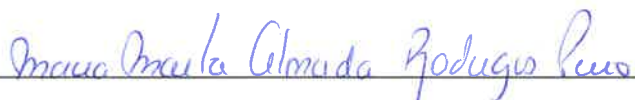
Nos termos do n.º 1 do art.º 16 da Portaria, terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procederá, nos cinco dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente o preenchimento dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão.

Todas as decisões foram tomadas por unanimidade e nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente 

(Cláudia Alexandra Simões Silva)

1º Vogal 

(Maria Marta Almeida Rodrigues Pena)

2º Vogal 

(Diana Palaio da Silva Nóbrega)

