



**Ata da primeira reunião do júri do 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 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – Área da Cultura e Gestão de Eventos, previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Estrela, para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método.**

Ao vigésimo dia do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas nove horas e cinquenta e cinco minutos, reuniu na sede da Junta de Freguesia de Estrela o júri do 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 1 posto de trabalho na carreira e categoria de Técnico Superior – Área da Cultura e Gestão de Eventos previsto e não ocupado no mapa de pessoal da Junta de Freguesia de Estrela, para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método (artigo 36.º da LTFP e do artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril).

### **Aprovação dos métodos de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final do método**

Para os candidatos identificados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, que se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do(s) posto(s) de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento, e que que exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de

Competências (EAC); e os seguintes métodos de seleção facultativos ou complementares: Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Para os restantes candidatos serão utilizados os seguintes métodos de seleção, e com base no perfil de competências e atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, serão aplicados os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimento (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

A Prova de Conhecimento visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. As competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, traduzem-se na capacidade para aplicar os conhecimentos a situações concretas e à resolução de problemas no âmbito das atividades a desenvolver. A prova incide sobre os conteúdos identificados no aviso de abertura, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica. A Prova de Conhecimento será escrita, de realização individual, de natureza teórica e em suporte papel, com consulta dos diplomas legais, desde que não comentados e anotados, numa só fase, constituída por 40 questões de escolha múltipla no modelo americano e ou resposta direta, com a duração total de 90 minutos, e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. A valoração será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas.

A Avaliação Psicológica 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 dos postos de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria.

A Entrevista Profissional de Seleção visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com competências comportamentais, competências profissionais, motivação profissional e capacidade de relacionamento interpessoal. A valoração deste método de seleção é a que consta no n.º 5 e n.º 6 do artigo 9.º da Portaria.

Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de avaliação, nos termos do artigo 21.º da Portaria, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devem ter lugar.

Para os candidatos de todas as referências que não se enquadrem na situação prevista no n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP aplica-se:

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

Para os candidatos de todas as referências que se enquadrem na situação prevista no n.º 2 e 3 do artigo 36.º da LTFP aplica-se:

OF = 40 % EAC + 30 % AC + 30 % EPS em que:

OF = Ordenação Final PC = Prova Conhecimentos AP = Avaliação Psicológica  
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências AC = Avaliação Curricular; EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

Todos os métodos de seleção têm carácter eliminatório. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso. Será excluído do procedimento o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria.

A 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.

Nada mais havendo a tratar, a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata, que depois de lida, se encontra conforme e vai assinada e rubricada pelos membros do júri.

A Presidente do Júri



Carina Figueiredo

A 1.ª Vogal Efetiva



Mafalda Cambeta

A 2.ª Vogal Efetiva



Liliana Dias