

ATA DA REUNIÃO I

Procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, para o Serviço de Arquitetura e Urbanismo.

Aos 09 dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e cinco, pelas 14h30 horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum aprovado por deliberação da Junta de Freguesia de São Vicente.

Estiveram presentes os seguintes elementos do júri: João Miguel Ferreira Cruz, na qualidade de Presidente; Fernanda Maria Rodrigues Marques de Figueiredo e João António dos Santos Adrião, ambos na qualidade de Vogais Efetivos.

ORDEM DE TRABALHOS:

PONTO I: Orientações gerais;

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação;

PONTO III: Aplicação dos métodos de seleção;

PONTO IV: Definição dos critérios de desempate;

PONTO V: Submissão do aviso de abertura do procedimento;

PONTO VI: Forma de apresentação da candidatura, notificações e convocatórias.

PONTO I: Orientações gerais.

O presente júri iniciou a reunião estabelecendo um conjunto de orientações, as quais devem ser respeitadas no decurso do procedimento concursal.

Cidadão estrangeiro

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Constituição da República Portuguesa, “Os estrangeiros e os apátridas que se encontrem ou residam em Portugal gozam dos direitos e estão sujeitos aos deveres do cidadão português.” O n.º 2 do mesmo artigo acresce

que em



“Excetuam-se do disposto no número anterior os direitos políticos, o exercício das funções públicas que não tenham carácter predominantemente técnico e os direitos e deveres reservados pela Constituição e pela lei exclusivamente aos cidadãos portugueses.”

Assim, os candidatos estrangeiros, nacionais de um Estado-Membro da UE, devem anexar à sua candidatura:

- Comprovativo de nacionalidade;
- Comprovativo do grau habilitacional ou profissional, devidamente reconhecido, quando adquirido noutro país que não Portugal apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Os candidatos estrangeiros, nacionais de um país que não integra a UE, devem apresentar a candidatura comprovando que:

- Residem em Portugal;
- São detentores do grau académico e ou profissional, quando adquirido noutro país que não Portugal, apresentando certidão de equivalências de habilitações estrangeiras às habilitações portuguesas.

Política de igualdade entre homens e mulheres

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação, pelo que este princípio será respeitado e constará dos avisos de abertura.

Candidatos com deficiência

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, nos concursos em que o número de lugares a preencher seja de um ou dois, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

Áreas de Formação (CNAEF) – serão aceites licenciaturas integradas nas áreas de formação 581

- Arquitetura e Urbanismo do CNAEF - Classificação Nacional Áreas de Educação e Formação.

Requisito obrigatório: cédula profissional válida da Ordem dos Arquitetos, como membro efetivo.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar as orientações acima indicadas.

PONTO II: Métodos de seleção a utilizar e respetivos critérios de avaliação.

O júri teve em consideração o perfil de competências do posto de trabalho, aprovado pelo Órgão Executivo, e anexo à presente ata, na decisão dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações.

Considerando que:

1. O n.º 2 do artigo n.º 9 da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante Portaria, estabelece como competência do júri a fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, que devem ser obrigatoriamente definidos antes da publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal;
2. O n.º 1 do artigo 36.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual, doravante LTFP, determina que os métodos de seleção obrigatórios são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP);
3. O n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, estabelece que, no caso de os candidatos estarem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, e que não os afastem por escrito (nos termos do n.º 3 do mesmo artigo), os métodos de seleção a aplicar, serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
4. Para além dos métodos de seleção obrigatórios definidos anteriormente, O Órgão Executivo deliberou aplicar como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências, aos candidatos aos quais sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios referidos no segundo ponto e a Prova de Conhecimentos aos

candidatos aos quais sejam aplicados os métodos de seleção obrigatórios mencionados no ponto três.

O júri deliberou, por unanimidade, aprovar a caracterização, os critérios de apreciação, a ponderação dos métodos de seleção, e o sistema de valoração final nos seguintes termos:

A) Prova de conhecimentos (PC):

Será aplicado em conformidade com a alínea a) do n.º 1 do artigo 17.º articulado com a alínea a) do n.º 2 do artigo 20.º e com o n.º 1 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. É adotada para a prova de conhecimentos uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova de conhecimentos será de forma escrita e de natureza teórica, de realização individual, composta por dois grupos com as seguintes especificidades:

- Grupo I – 20 (vinte) questões de escolha múltipla que terão a valoração de 0,75 valores cada uma;
- Grupo II – 10 (dez) questões de identificação de verdadeiros e falsos que terão a valoração 0,50 valores cada uma.

A prova de conhecimentos terá a duração de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação apenas em formato papel desde que desprovida de anotações/comentários. Não é permitida a consulta da legislação em formato digital. A prova versará sobre a seguinte legislação e respetivos anexos, nas suas atuais redações:

- Constituição da República Portuguesa – Lei Constitucional n.º 1/2005, de 12 de agosto;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública e Autárquica – Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro;
- Medidas de modernização administrativa - Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril;



FREGUESIA DE SÃO VICENTE

Procedimento concursal – Técnico Superior – Ref.º A

- Regulamento para a Classificação e Avaliação da Informação Arquivística da Administração Local – Portaria n.º 112/2023, de 27 de abril;
- Conhecimento adequado da língua portuguesa - Gomes Ferreira, A.; Nunes de Figueiredo, J.M., (2015); Compêndio de Gramática Portuguesa - 3.º Ciclo / Ensino Secundário, Porto Editora;

A prova de conhecimentos fica em envelope fechado junto à presente ata.

B) Avaliação Psicológica (AP):

A AP realizar-se-á nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 20.º e do n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, sendo avaliada através das menções classificativas Apto e Não Apto, conforme estabelecido pelo n.º 2 do artigo 21.º da Portaria, e visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Nos termos dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria, este método deve ser assegurado pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público, e, em caso de impossibilidade desta, por recurso aos técnicos da autarquia ou uma entidade privada. Assim, deverá ser consultada a entidade pública supramencionada, a fim de se averiguar a sua disponibilidade para a realização da AP.

C) Avaliação Curricular (AC):

Este método de seleção decorrerá nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º, da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria, e 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho obtida.

C.1) Parâmetros da Avaliação Curricular

Na AC serão considerados os seguintes parâmetros:

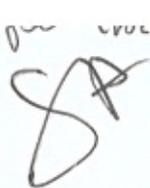


Habilitações académicas ou profissionais (HA): considera-se a habilitação académica ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes e será classificada do seguinte modo:

Critérios de valorização	Pontuação
Habilitação legalmente exigível ou habilitação legalmente exigível à data de admissão.	12
Mestrado.	16
Doutoramento.	20

Formação profissional (FP): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, que se encontrem devidamente comprovados. Para todos os certificados que não mencionem a duração da formação serão considerados 6 horas por dia de formação, há exceção dos *webinars* que serão consideradas 2 horas por dia de formação. Serão apenas considerados os certificados com data não superior a 5 anos. A posse de pós-graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata.	8
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração até 75 horas.	10
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração de 76 horas até 150 horas.	12
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração de 151 até 250 horas.	16
Com ações de formação e aperfeiçoamento profissional com relevância para as atribuições/competências/atividades para as quais se candidata, com a duração total superior a 251 horas.	18
Pós-Graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho.	20

02
1902




FREGUESIA DE SÃO VICENTE

Procedimento concursal – Técnico Superior – Ref.º A



Experiência profissional (EP): considera-se a experiência com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, que se encontrem devidamente comprovadas. Este parâmetro será quantificado em função da seguinte relação:

Critérios de valorização	Pontuação
Sem experiência na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	8
Com menos de 3 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerentes ao posto de trabalho.	10
Entre 3 anos e inferior a 5 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	12
Entre 5 anos e inferior a 7 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	16
Entre 7 anos e inferior a 9 anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	18
Com 9 ou mais anos de serviço, na área correspondente às atribuições/competências/atividades inerente ao posto de trabalho.	20

Avaliação de desempenho (AD): diz respeito ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição/competência/atividade idênticas às do posto de trabalho ao qual se está a candidatar. Apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

A pontuação será atribuída numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:

Desempenho Excelente – 20,00 valores;

4,000 a 5,000 – Desempenho Relevante - 16,00 valores;

2,000 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12,00 valores;

1,000 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 8,00 valores.

Suprimento da avaliação – 10,00 valores, para as situações em que o/a candidato/a, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possua avaliação de desempenho, relativamente ao biénio em causa, atento o fixado no artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação e nos termos da alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.



C. 2) A Classificação final da AC será numa escala de 0 a 20 valores e será calculada através das seguintes fórmulas: $AC = 0,15 HA + 0,30 FP + 0,45 EP + 0,10 AD$.

Para cada candidato admitido a este método de seleção será preenchida uma ficha individual de avaliação curricular, presentemente anexa à ata.

D) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

Este método de seleção será aplicado nos termos da alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º e dos n.ºs 1 e 5 do artigo 21.º da Portaria e tem como objetivo avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções e que constem no perfil de competências aprovado para o posto de trabalho em concurso. As competências são selecionadas a partir da lista que consta da Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, constantes no perfil de competências do posto de trabalho em causa e serão avaliadas da seguinte forma:

Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência – 20,00 valores;

Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência – 16,00 valores;

Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência – 12,00 valores;

Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência – 8,00 valores;

Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência – 0,00 valores.

A classificação final deste método de seleção será alcançada através da média aritmética das classificações obtidas em cada competência em avaliação.

E) A Classificação final (CF) obtida após aplicação dos métodos de seleção será expressa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

- Para os candidatos que realizem os métodos de seleção **Prova de Conhecimentos (PC)**, **Avaliação Psicológica (AP)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, a ordenação final será estabelecida do seguinte modo: $CF = PC \times 0,70 + EAC \times 0,30$. A convocatória para a EAC está condicionada à menção de Apto na AP.

- Para os candidatos que realizem os métodos **Avaliação Curricular (AC)**, **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** e **Prova de Conhecimentos (PC)**, a ordenação final será estabelecida do seguinte modo: $CF = AC \times 0,30 + EAC \times 0,40 + PC \times 0,30$.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO III: Aplicação dos métodos de seleção.

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, conforme o disposto artigo 19.º da Portaria.

Neste contexto, será aplicado, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas o primeiro método de seleção obrigatório. A aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 (quinze) candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme deliberação do órgão executivo da Freguesia de São Vicente. Dispensa de aplicação do segundo método de seleção ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO IV: Definição dos critérios de desempate.

Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, e em situação não configurada pela lei como preferencial, o critério de desempate será pela valoração obtida no primeiro método de seleção, conforme alínea a) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria. Subsistindo o empate aplicar-se-ão, sucessivamente, os seguintes critérios:

1. Candidato/a com maior número de anos de experiência profissional na área do posto de trabalho, em Autarquias Locais;
2. Candidato/a com classificação superior no primeiro método de seleção obrigatório - Grupo I da Prova de Conhecimentos ou no parâmetro "Experiência profissional" da Avaliação Curricular;

João Cruz



FREGUESIA DE SÃO VICENTE

Procedimento concursal – Técnico Superior – Ref.º A

3. Candidato/a com classificação superior no primeiro método de seleção obrigatório - Grupo II da Prova de Conhecimentos ou no parâmetro "Formação profissional" da Avaliação Curricular;
4. Candidato/a com habilitação académica superior;
5. Data/hora da receção da candidatura.

Os critérios de desempate foram aprovados por unanimidade.

PONTO V: Submissão do aviso de abertura do procedimento.

Para efeitos da alínea a) do n.º 1 do artigo 11.º da Portaria, o Júri do procedimento irá remeter, para a sua devida submissão, a minuta do aviso a considerar em Bolsa de Emprego Público com a abertura do procedimento, ao Órgão Executivo da Freguesia de São Vicente.

Ponto aprovado por unanimidade.

PONTO VI: Forma de apresentação da candidatura, notificações e convocatórias.

No cumprimento do artigo 13.º da Portaria e de acordo com a deliberação do órgão executivo, a título excecional, verificando-se a impossibilidade, por parte dos/as candidatos/as, em remeter a candidatura por via eletrónica, esta poderá ser aceite através de correio registado ou entregue pessoalmente, nos termos do estabelecido nos artigos 104.º e seguintes do Código do Procedimento Administrativo.

As convocatórias para a realização de métodos de seleção, bem como as notificações de exclusão, deverão efetuar-se de acordo com o n.º 1 do art.º 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O Júri delega nos serviços de recursos humanos da Freguesia, o envio de toda a correspondência com os candidatos, designadamente notificações e comunicações, bem como com outras entidades intervenientes no processo de recrutamento.

Ponto aprovado por unanimidade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas 15 horas, e decidido lavrar a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri que estiveram presentes.

Anexos:

- Perfil de competências do posto de trabalho em causa;
- Ficha Individual de Avaliação Curricular.

O Júri

João Esteves

[Assinatura]

[Assinatura]

José Cruz

ASL

SA



Joana
Horta
Cruz
A



Junta de Freguesia de
São Vicente

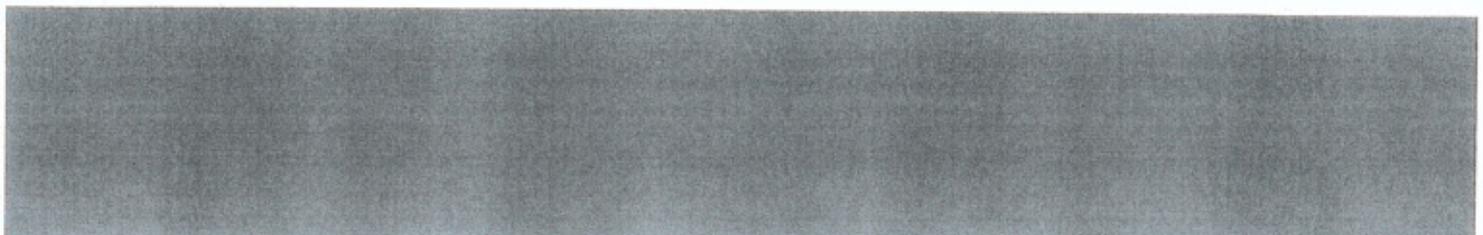
PERFIL DE COMPETÊNCIAS

ÁREA: ADMINISTRAÇÃO GERAL E FINANÇAS

SERVIÇO: ARQUITETURA E URBANISMO

CARREIRA: TÉCNICO SUPERIOR

CATEGORIA: TÉCNICO SUPERIOR



I. DADOS DO ÓRGÃO OU SERVIÇO

Entidade: Freguesia de São Vicente

Morada: Rua Josefa de Óbidos, n.º 5, 1170-196 Lisboa

Telefone/Fax: 218 863 191

E-mail: atendimento@jf-saovicente.pt

II. DADOS DO POSTO DE TRABALHO

Área: Administração Geral e Finanças

Serviço: Arquitetura e Urbanismo

Carreira: Técnico Superior

Categoria: Técnico Superior

Superior hierárquico: Órgão Executivo

Conteúdo Funcional da Carreira: (conforme anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º do anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação)

“- 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.”

Objetivo da função: prestar apoio nos diversos serviços da Freguesia, nomeadamente no serviço de arquitetura e urbanismo.

Tarefas:

- » Exercer funções consultivas de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica, que visam fundamentar e preparar a decisão;
- » Elaborar pareceres e informações;
- » Executar outras atividades de apoio geral e ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas aos órgãos e serviços;
- » Coordenar e colaborar na execução de estudos e planos que visam o ordenamento do território e os planeamentos físico, espacial, ambiental, urbano;
- » Definir e executar, integrando equipas interdisciplinares, planos relacionados com fenómenos de urbanização e do desenvolvimento nas suas múltiplas vertentes, nomeadamente habitacional, industrial, comercial e infraestruturas;
- » Identificar situações, formular diagnósticos e propor soluções para a organização do espaço;
- » Estudar e conceber modelos ou possíveis soluções desenhadas, tendo em vista obter a integração funcional e estética em cada área do território considerado;
- » Coordenar a elaboração de planos urbanísticos e estudos complementares e acompanhar a sua implementação e os processos de negociação, divulgação e participação pública;
- » Apoiar as atividades dinamizadas pela Freguesia;
- » Realizar outras tarefas que se enquadrem no grau 3 de complexidade funcional.

Local de trabalho: instalações da Freguesia de São Vicente, sem prejuízo das deslocações aplicáveis.

Horário de trabalho: 09h00 às 17h00, sem prejuízo de outros horários aplicáveis.

Equipamento e Instrumentos de Trabalho: material de escritório, computador e programas informáticos e outros necessários para as funções.

Relacionamentos e Interlocutores habituais: superiores, colegas e público em geral.

III. FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA

- » **Habilitações Académicas:** licenciaturas integradas na área de formação 581 - Arquitetura e Urbanismo do CNAEF - Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação.
- » **Fatores facilitadores da adaptação**

Experiência Profissional: experiência na área do posto de trabalho em autarquias locais.
Formação Profissional: não exigível.
- » **Exigências obrigatórias da função:** cédula profissional válida, como membro efetivo, da Ordem dos Arquitetos.

IV. COMPETÊNCIAS

As competências são as constantes na lista que consta na Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro, referente à carreira de Técnico Superior.

» Competências Essenciais:

ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave).
- Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas.
- Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.

João Cruz
SA
Mendes
Pina
Enf
A

- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se adequadamente em vários contextos sócio-profissionais.

CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS E EXPERIÊNCIA: conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.
- Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
- Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
- É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

» **Competências Desejáveis ao Posto de trabalho:**

PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Em regra, é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades.
- Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição.
- Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos.
- Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.

ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

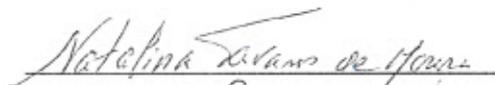
Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

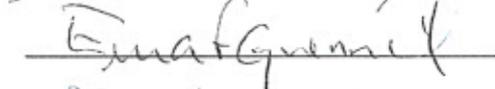
- Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
- Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
- Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.

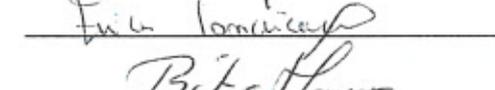
No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

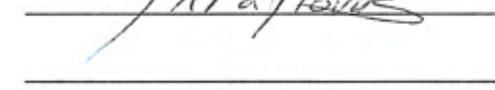
Aprovado pela Junta de Freguesia em reunião de 9/5/2024.

A Junta de Freguesia











Procedimento Concursal Comum

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do/a candidato/a:
Código do/a candidato/a:

Habilitações Académicas (HA) 15%	Critérios de valorização	
	Classificação	

Formação Profissional (FP) 30%	Critérios de valorização	
	Descrição	
	Total de Horas	
	Classificação Final	

Experiência Profissional (EP) 45%	Critérios de valorização	
	Descrição	
	Classificação	

Avaliação de Desempenho (AD) 10%	Menção atribuída	
	Classificação	

Avaliação Curricular = 0,15 HA + 0,30 FP + 0,45 EP + 0,10 AD

Classificação Final
0

O Júri
