

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional para o exercício de funções de auxiliar de ação educativa

Ata nº 1

Ao vigésimo oitavo dia do mês maio do ano de dois mil vinte e vinte e quatro, reuniu o Júri do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: John Nelson Costa, Chefe de Divisão de Educação; 1º vogal efetivo: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos; e pelo 1º vogal suplente: Catarina Isabel Costa, Técnica Superior, em conformidade com o disposto do n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

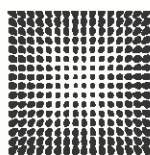
Caracterização do Posto de trabalho: Exercer a função de Auxiliar de Ação Educativa, concretamente prestar auxílio e apoio à sala de aula, desenvolver atividades de animação e apoio à família, fazer a manutenção, e limpeza dos espaços de atividades; acompanhamento durante as refeições, deslocações a outros equipamentos no âmbito de programas letivos e extralectivos. Outras funções não especificadas.

São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico a escolaridade obrigatória em função da idade, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os/as candidatos/as têm de reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.

Os/As candidatos/as possuidores/as de habilitações literárias/académicas obtidas em país estrangeiro, sob pena de exclusão, devem apresentar, em simultâneo, documento comprovativo da sua habilitação correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.

De acordo com a alínea k) do n.º 3 do artigo 11º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, não podem ser admitidos/as candidatos/as que, cumulativamente, se encontrem integrados/as na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal do Município de S. João da Madeira, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.


Câmara Municipal



S. João da Madeira
Câmara Municipal

Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

Identificação dos Métodos de Seleção: nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método facultativo.

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).
- Método Facultativo: Avaliação Psicológica (AP).

Exceto quando por escrito os/as candidatos/as afastarem este método de seleção, caso em que lhes aplica os seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)

- Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

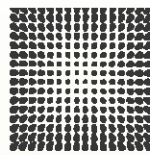
Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)

Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:

AC - Avaliação curricular: com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular 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 de desempenho.

Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: HA - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, FP - Formação profissional, EP - Experiência profissional e AD - Avaliação de Desempenho.

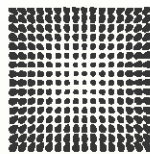
HA - Habilitações Literárias/Académicas: Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Para cada avaliação curricular será elaborada uma ficha individual, contendo a classificação obtida em cada fator de avaliação.

Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

<p>HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso</p> <p>Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho - 18 Valores;</p> <p>Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho - 20 Valores.</p>

FP – Formação Profissional: Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de 13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. A participação em congressos, conferências, seminários simpósios, ou eventos similares



Handwritten signature and initials:
P
EB
Catarina Costa

acresce 0,5 valores, até ao máximo de 2 valores. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com a tabela abaixo indicada:

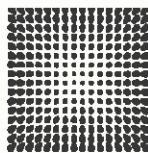
FP – Formação Profissional na área do concurso	
10 Valores	$\geq 0 \text{ h a } \leq 14\text{h}$
12 Valores	$\geq 15\text{h a } \leq 28\text{h}$
14 Valores	$\geq 29\text{h a } \leq 63\text{h}$
16 Valores	$\geq 64\text{h a } \leq 100\text{h}$
18 Valores	$> 100\text{h}$
20 Valores ou Pós-Graduação	Curso de Auxiliar de Ação Educativa

Os certificados de formação que não refiram duração serão pontuados com 0 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

EP - Experiência Profissional: Neste fator pretende-se ponderar o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.

EP- Experiência Profissional na área vocacional	
10 Valores	Até 24 meses
12 Valores	$> 24 \text{ a } \leq 36 \text{ meses}$
14 Valores	$> 36 \text{ a } \leq 42 \text{ meses}$
16 Valores	$> 42 \text{ a } \leq 48 \text{ meses}$
18 Valores	$> 48 \text{ a } \leq 52 \text{ meses}$
20 Valores	$> 52 \text{ meses}$



de
Catarina Costa

AD – Avaliação de Desempenho – considerando que a mesma passou a ter carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado.

AD – Avaliação de Desempenho

Desempenho Inadequado = 8 valores

Desempenho Adequado = 12 valores

Desempenho Relevante = 16 valores

Desempenho Excelente = 20 valores

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

AC – Avaliação curricular;

HA – Habilitações académicas;

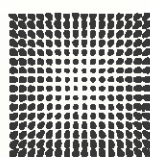
FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) 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 o qual o procedimento foi aberto.

EAC - Entrevista de avaliação de competências - com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função.



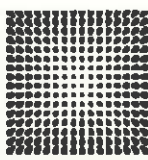
P. de
Catarina Boz

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, com vista a avaliar quatro (4) competências essenciais.

Cada competência é avaliada segundo a escala de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente.

Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

N.º	Descrição da Competência
1	<p>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.4. Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos
2	<p>CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Aplica, adequadamente, conhecimentos práticos e profissionais necessários às exigências do posto de trabalho.2. Emprega, corretamente, métodos e técnicas específicos da sua área de atividade.3. Identifica e utiliza os materiais, instrumentos e equipamentos apropriados aos diversos procedimentos da sua atividade.4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.
3	<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.2. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
4	<p>ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten name: Catarina Costa]

	<ol style="list-style-type: none">2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.
--	--

Os critérios a utilizar nesta avaliação são os seguintes:

Apreciação Qualitativa:

1º Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25

2º Atribuição da ponderação 0, 1 de acordo com os seguintes critérios:

- Manifesta - 1: Foi evidenciado o comportamento ancorado à competência,
- Não manifesta - 0: Não foi evidenciado os comportamentos ancorado à competência.

3º Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: 0 – Insuficiente; 1 – Reduzido; 2 – Suficiente; 3 – Bom e 4 – Elevado.

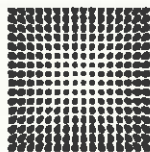
Apreciação Quantitativa: A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) terá a duração máxima de trinta minutos.

PC - Prova de Conhecimentos: com uma ponderação de 50%, acordo com a alínea a), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos assume a forma escrita, garantindo, todavia, o anonimato do candidato para efeitos de correção, de natureza teórica, de realização individual, efetuada em suporte de papel, constituída por um conjunto de questões e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Considerando o elenco de conhecimentos descritos no perfil de competências, a prova incide sobre as seguintes matérias e correspondente legislação:



Legislação geral comum:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, art.º 237º a 257º (Férias e faltas), na sua redação atual – Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro – Código do Procedimento Administrativo, na sua atual redação;
- Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua atual redação – Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto – Lei-Quadro da Transferência de Competências para as Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais.

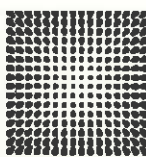
20.2 Legislação/Bibliografia específica:

- Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro: Lei-Quadro da Educação Pré-Escolar - consagra o ordenamento jurídico da educação pré-escolar, na sequência da Lei de Bases do Sistema Educativo;
- Isabel Reis, (2010), "Manual de Primeiros Socorros: situações de urgência nas escolas, jardins de infância e campos de férias": Ministério da Educação, Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular:
<https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esauade/primeirossocorros.pdf>
- Lima, Rui Matias (2018), "Orientações sobre Ementas e Refeitórios Escolares": Ministério da Educação, Direção-Geral da Educação:
<http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esauade/oere.pdf>
- Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro, na sua redação atual - Concretiza a transferência de competências para os órgãos municipais e das entidades intermunicipais no domínio da educação.

A legislação referida encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em <https://www.dre.pt>.

A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e bibliografia identificadas no presente Aviso.

Eventual candidato/a com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.



Handwritten signature and initials in blue ink.

O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

A Prova de Conhecimentos será composta por 1 (um) grupo constituído por 20 (vinte) questões de escolha múltipla, com 4 (quatro) opções de resposta.

- a) Os/As candidatos/as devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão;
- b) Cada resposta certa será classificada de 1 valor;
- c) A ausência de resposta ou indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão.
- d) Não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.

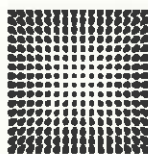
Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

AP - Avaliação Psicológica: de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de **Não Apto** na avaliação psicológica.

Na Avaliação Psicológica (AP) será garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.



Edição
BB
Edição

Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no art.º 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 35 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Considera-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que falte a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

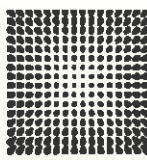
Os/As candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

No decorrer do procedimento, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica o local, a data e horário da realização dos métodos de seleção.

A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, disponibilizada na página eletrónica www.cm-sjm.pt.

Ordenação final dos/as candidatos/as: Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

Para os/as candidatos/as com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que, cumulativamente, sejam titulares de categoria e estejam a exercer funções próprias na carreira, ou tratando-se de candidatos/as colocados/as em situação de valorização profissional, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição,



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten text: Catarina Code]

competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:

$$\text{OF} = \text{AC} \times 50\% + \text{EAC} \times 50\%$$

Para os/as demais candidatos/as:

$$\text{OF} = \text{PC} \times 50\% + \text{EAC} \times 50\%$$

Em que:

OF – Ordenação final

AC - Avaliação curricular

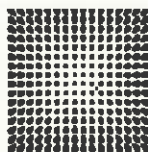
EAC - Entrevista de avaliação de competências

PC - Prova de conhecimentos

Crítérios de desempate: Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1.º Candidato/a com maior classificação obtida no método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2.º Candidato/a com a maior classificação obtida no método de seleção Prova de Conhecimentos, para os candidatos enquadrados no n.º 1, do artigo 36.º da LTFP; e Candidato/a com a maior classificação obtida no método de seleção Avaliação Curricular, para candidatos enquadrados no n.º 2, do artigo 36.º da LTFP;
- 3.º Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso, aferida de acordo com documentos comprovativos do/a candidato/a;
- 4.º Candidato/a com habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho.

Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a de deficiência deve declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência devendo,



S. João da Madeira
Câmara Municipal

ainda, mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei.

De acordo com o n.º 2, do artigo 4º do Decreto-lei 29/2001, de 3 de fevereiro, competirá ao Júri verificar a capacidade do/a candidato/a portador/a de deficiência exercer a função, de acordo com o perfil funcional.

Nos termos da alínea b) n.º 1 do artigo 37º da LTFP, não há atos ou listas preparatórias da ordenação final dos/as candidatos/as.

De acordo com o n.º 2, do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e da alínea c), do n.º 1, do artigo 37º da LTFP, a lista de ordenação final dos/as candidatos/as é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/recursos-humanos-procedimentos-em-curso>, sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E não havendo mais nada a tratar o Júri declarou encerrada a reunião.

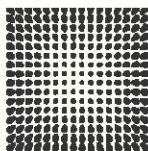
Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente: _____

1º Vogal: Diana Cortalima Monteiro Aguiar

1º Vogal Suplente: Carolina Isabel dos Santos Silva Costa Carolina Costa



Handwritten signature and notes in the top right corner.

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional para o exercício de funções de auxiliar de ação educativa

AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

NOME: _____

Data: _____

A – HABILITAÇÃO ACADÉMICA DE BASE (HA)

A.1 Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho	18 valores	
A.2 Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho	20 valores	

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL (FP)

B.1 diretamente relacionada com a área funcional, $\geq 0h$ a $\leq 14h$	10 valores	
B.2 diretamente relacionada com a área funcional, $\geq 15h$ a $\leq 28h$	12 valores	
B.3 diretamente relacionada com a área funcional, $\geq 29h$ a $\leq 63h$	14 valores	
B.4 diretamente relacionada com a área funcional, $\geq 64h$ a $\leq 100h$	16 valores	
B.5 diretamente relacionada com a área funcional, $> 100h$	18 valores	
B.6 diretamente relacionada com a área funcional, Curso de Auxiliar de Ação Educativa	20 valores	

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EP)

C.1 0 meses a até 24 meses de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme aviso de abertura	10 valores	
C.2 > 24 meses a ≤ 36 meses de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme aviso de abertura	12 valores	
C.3 > 36 meses a ≤ 42 meses de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme aviso de abertura	14 valores	
C.4 > 42 meses a ≤ 48 meses de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme aviso de abertura	16 valores	
C.5 > 48 meses a ≤ 52 meses de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme o aviso de abertura	18 valores	
C.6 > 52 meses de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme aviso de abertura	20 valores	

D – AVALIAÇÃO DESEMPENHO (AD)

D.1 Desempenho Inadequado	8 valores	
D.2 Desempenho Adequado	12 valores	
D.3 Desempenho Relevante	16 valores	
D.4 Desempenho Excelente	20 valores	

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

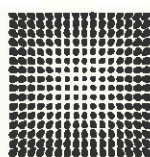
CLASSIFICAÇÃO AC = _____

O Júri

Presidente: _____

1º Vogal: _____

1º Vogal Suplente: _____



FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de assistente operacional para o exercício de funções de auxiliar de ação educativa

Nome: _____

N.º Competências a avaliar: 4 em ____ / ____ / ____

Posto de Trabalho: Assistente Operacional para a Divisão da Educação

Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados, sendo atribuído ao total de cada competência a ponderação de 1,25.

No quadro seguinte, apenas é admissível, a introdução dos valores 0 (zero) ou 1 (um), em que 0 corresponde a comportamento Não Demonstrado e 1 corresponde a Comportamento Demonstrado.

Competência	Comportamentos					Apreciação Qualitativa	Apreciação Quantitativa (Total x 1,25)
	1	2	3	4	Total		
Orientação para o serviço público							
Conhecimentos e experiência							
Trabalho de equipa e cooperação							
Orientação para a segurança							
Avaliação Final Quantitativa						RESULTADO	

Nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a seguinte escala: Insuficiente-0; Reduzido-1; Suficiente-2; Bom-3 e Elevado-4.

A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

O/A Avaliador/a,