

[Handwritten signature]

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo de 11 Assistentes Operacionais – Nadadores-Salvadores para o exercício de funções na Divisão de Juventude e Desporto

Ata nº 1

Aos onze dias do mês março do ano de dois mil vinte e quatro, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: Pedro Miguel Pereira Carvalho, Chefe de Divisão de Juventude e Desporto, 1º vogal efetivo: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos; 2º vogal efetivo: Valdemar Almeida Vaz, Assistente Técnico, 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.

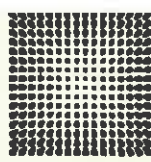
Em cumprimento do estabelecido no n.º 4 do artigo 30º e artigo 33º da LTFP, o recrutamento é aberto a candidatos/as com ou sem vínculo de emprego público.

Caracterização do Posto de trabalho: Assegurar o exercício da atividade de nadador-salvador, para prestar serviços inerentes ao lugar, bem como para funções de apoio que lhe sejam solicitadas pelo responsável das instalações no complexo desportivo Paulo Pinto (piscinas exteriores), previsivelmente durante os meses de junho a setembro, condicionado pelas condições climáticas.

São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico a escolaridade obrigatória em função da idade e fotocópia legível do cartão de nadador-salvador profissional certificado pela ISN, 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.

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 desta Câmara Municipal idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento:



D.
af

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 a aplicar são:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:

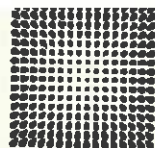
AC - Avaliação curricular: com uma ponderação de 70% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de 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.

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/à 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/à candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.



Handwritten initials and marks in blue ink.

HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso
19 Valores: Exigíveis às funções
20 Valores: Superiores exigidas

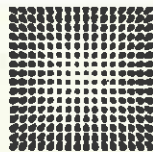
FP – Formação Profissional: Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração 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 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	Até 7 horas
12 Valores	≥ 8h ≤ 10h
14 Valores	≥ 11h ≤ 13h
16 Valores	≥ 14h ≤ 16h
18 Valores	≥ 17h ≤ 19h
20 Valores ou Pós-Graduação	≥ 20h

Os certificados de formação que não reflitam 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



L.
SP 08

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 6 meses
12 Valores	≥ 7 e ≤ 12 meses
14 Valores	≥ 13 e ≤ 24 meses
16 Valores	≥ 25 e ≤ 36 meses
18 Valores	≥ 37 e ≤ 48 meses
20 Valores	≥ 49 meses

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:

$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 60\%$$

Em que:

AC – Avaliação curricular;

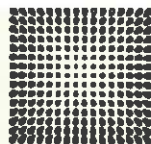
HA – Habilitações académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

As ponderações dos fatores (HA, 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 o qual o procedimento foi aberto.

EAC - Entrevista de avaliação de competências - com uma ponderação de 30% - 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.



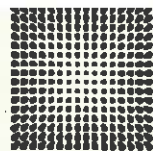
Handwritten initials and a signature in blue ink.

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>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os 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 constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.2. Tem um papel ativo 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 e fortalecimento do espírito de grupo.
2	<p>RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.2. Responde com prontidão e disponibilidade.3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
3	<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.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.
4	<p>CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Possui os conhecimentos técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.2. Detém experiência profissional que permite resolver questões profissionais complexas.



4.08
SP

- | |
|---|
| <p>3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.</p> <p>4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.</p> |
|---|

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.

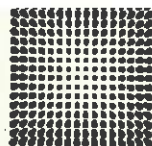
Apreciação Quantitativa: A classificação das 4 competências do perfil será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples e expressa até às centésimas.

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

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 a data e horário da realização dos métodos de seleção.



Handwritten initials and numbers: "A.", "70", "108".

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:

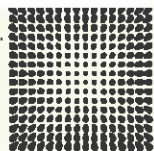
$$OF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

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 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1º Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 2º Candidato/a com maior média na habilitação académica exigida para a candidatura;
- 3º Candidato/a com maior grau de habilitação académica exigida para a candidatura,
- 4º Candidato/a com menor idade.

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 6º 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, 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.



S. João da Madeira
Câmara Municipal

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.

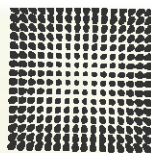
Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente:

1º Vogal:

2º Vogal:



FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo de 11 Assistentes Operacionais – Nadadores-Salvadores para o exercício de funções na Divisão de Juventude e Desporto

Nome: _____

Data da realização da avaliação curricular: ____ / ____ / 20__

A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS

A.1 Exigíveis às funções = 19 valores

A.2 Superiores às exigidas = 20 valores

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

B.1 Até 7 h = 10 valores

B.2 ≥ 8 h e ≤ 10 h = 12 valores

B.3 ≥ 11 h e ≤ 13 h = 14 valores

B.4 ≥ 14 h e ≤ 16 h = 16 valores

B.5 ≥ 17 h e ≤ 19 h = 18 valores

B.6 ≥ 20 h = 20 valores

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

C.1 Até 6 meses = 10 valores

C.2 ≥ 7 e ≤ 12 meses = 12 valores

C.3 ≥ 13 e ≤ 24 meses = 14 valores

C.4 ≥ 25 e ≤ 36 meses = 16 valores

C.5 ≥ 37 e ≤ 48 meses = 18 valores

C.6 ≥ 49 meses = 20 valores

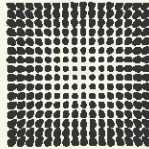
$$AC = HA \times 10\% + FP \times 30\% + EP \times 60\%$$

O Júri,

Presidente: _____

1º Vogal: _____

2º Vogal: _____



4.
DB

FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo de 11 Assistentes Operacionais – Nadadores-Salvadores para o exercício de funções na Divisão de Juventude e Desporto

Nome: _____

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

Posto de Trabalho: Assistente Operacional para a Divisão de Juventude e Desporto

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		
Trabalho de equipa e cooperação							
Responsabilidade e compromisso com o serviço							
Orientação para a segurança							
Conhecimentos e Experiência							
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,
