

Handwritten initials and marks in the top right corner.

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo de 18 Assistentes Operacionais para o exercício de funções na Divisão de Juventude e Desporto

Ata nº 1

--- Aos vinte e oito dias do mês abril do ano de dois mil vinte e dois, 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: António Pais Oliveira Pinho, Coordenador Técnico para, em conformidade com o disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 14º da Portaria, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

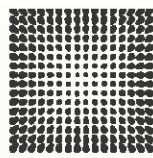
--- O presente procedimento concursal não é circunscrito a trabalhadores/as com prévia relação jurídica de emprego público. -----

--- **Caracterização do Posto de trabalho:** exercer as demais funções que lhe são cometidas pela lei, deliberação, despacho ou determinação superior no âmbito das atribuições do Município de S. João da Madeira - Assegurar os serviços de higienização dos relvados, balneários, sanitários, vestuários e outros congéneres, 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 (considerando a data de nascimento). 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. -----

--- Os/As candidatos/as excluídos/as na fase da apreciação das candidaturas serão notificados/as para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º e 22º da



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten number 08]

Portaria, não sendo convocados para a realização dos métodos de seleção. -----

--- **Identificação dos Métodos de Seleção:** Nos termos do disposto no artigo 36º da LTFP, conjugado com o artigo 5º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril de 2019, na sua atual redação, doravante designada por Portaria será utilizado um método de seleção obrigatório – Avaliação Curricular (AC) e um método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção (EPS).-----

--- **Definição dos critérios e ponderações do método de seleção obrigatório: avaliação curricular (AC):** com uma ponderação de 70%, visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, conforme determina a alínea c) do artigo 5º da Portaria.

--- 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 e

EP - Experiência profissional.

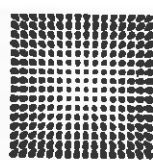
Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada.

HA – Habilitações Literárias/Académicas na área do concurso
--

19 Valores: Exigíveis às funções

20 Valores: Superiores exigidas
--

FP – Formação Profissional: A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos (01 de janeiro de 2017 até à data limite da apresentação da candidatura). Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de



[Handwritten signature]
28

duração da ação e a data de realização, valoradas até ao máximo de 20 valores, de acordo com a tabela abaixo indicada:

FP – Formação Profissional na área do concurso	
10 Valores	Até 7 horas
12 Valores	$\geq 8h \leq 10h$
14 Valores	$\geq 11h \leq 13h$
16 Valores	$\geq 14h \leq 16h$
18 Valores	$\geq 17h \leq 19h$
20 Valores	$\geq 20h$

Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências, simpósios, colóquios e outras ações de caráter similar, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com a valoração constante do quadro respetivo e acima identificado. Este fator será classificado numa escala de 0 a 20 valores, tendo o Júri deliberado pontuar as ações de formação cujos conteúdos abrangem a aquisição e aperfeiçoamento de conhecimentos para o melhor desempenho das funções da área funcional em concurso. Só serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas, sendo que os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro:

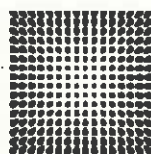
- Duração da Ação,
- Âmbito da formação (área funcional da carreira/categoria)

Os certificados de formação que não especifiquem o número de horas serão pontuados do seguinte modo:

- 1 dia corresponde 6 horas
- 1 semana corresponde 5 dias

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 determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.



[Handwritten signature]
08

Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, valorado no máximo de 20 valores, de acordo com a tabela abaixo indicada.

Para efeitos de classificação da experiência profissional, cumpre esclarecer que apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas. Caso seja necessário o Júri pode, ao abrigo da alínea d), do 2, do artigo 14º da Portaria, requerer ao órgão ou serviço onde o/a candidato/a tenha exercido ou exerça funções, ou ao/à próprio/a candidato/a, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

EP- Experiência Profissional na área vocacional	
10 Valores	Até 6 meses
12 Valores	≥ 7 e ≤ 8 meses
14 Valores	≥ 9 e ≤ 10 meses
16 Valores	≥ 11 e ≤ 12 meses
18 Valores	≥ 13 e ≤ 14 meses
20 Valores	≥ 15 meses

A classificação da avaliação curricular é 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:

$$AC = ((HA + FP + (2 \times EP))) / 4$$

Em que:

AC – Avaliação curricular;

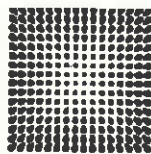
HA – Habilitações académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional.

As ponderações dos fatores (HA, FP e 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.

Método de seleção facultativo – Entrevista Profissional de Seleção: com uma ponderação de 30%, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida



[Handwritten signature and initials]

entre o entrevistador e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, nos termos da alínea a) do n.º 1 do artigo 6º da Portaria.

A entrevista profissional de seleção somente será aplicada nos casos em que, nos métodos de seleção obrigatórios, os/as candidatos/as tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5.

Para cada entrevista será elaborada uma ficha individual, contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, nos termos do artigo 153º do Código do Procedimento Administrativo.

Na entrevista profissional de seleção, com duração máxima de 20 minutos, serão avaliados os seguintes fatores a avaliar neste método, a saber:

Fator A – Perfil para a função;

Fator B - Motivação e interesse para a função;

Fator C – Competência comunicacional;

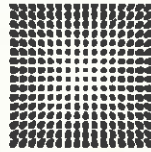
Fator D – Sentido crítico;

Fator E – Conhecimentos especializados.

Fator A: Perfil para a função: Pretende-se analisar a postura e o perfil do/a candidato/a, bem como, as qualificações/conhecimentos, atendendo à natureza e especificidade das tarefas inerentes ao posto de trabalho.

Fator B: Motivação e Interesse para a função: Pretende-se analisar a motivação e expectativa do/a candidato/a e o interesse demonstrado para o exercício da função, tendo em conta o percurso profissional do/a mesmo/a.

Fator C: Competência comunicacional: Pretende-se conhecer a capacidade de interagir adequadamente entre pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como, a fluência verbal e a capacidade de comunicação do/a candidato/a.



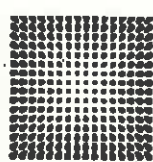
[Handwritten signature and initials]

Fator D: Sentido crítico: Visa avaliar e ponderar a capacidade de raciocínio, sequência lógica e iniciativa perante contextos de trabalho apresentados, bem como a sua opinião fundamentada sobre questões suscitadas;

Fator E: Conhecimentos especializados: Entende-se o conjunto de saberes que permita ao/a trabalhador/a discernir sobre questões de carácter mais específico e adequados ao posto de trabalho.

A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, tendo em conta a seguinte grelha de classificação:

Fatores em apreciação	4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado
Fator A: Perfil para a função	Demonstrou não possuir qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou possuir reduzida qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou possuir razoável qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou possuir boa qualificação e perfil para o lugar	Demonstrou elevada qualificação e perfil para o lugar
Fator B: Motivação e interesse no para a função	Demonstrou não possuir motivação e interesse no desempenho da função	Demonstrou possuir reduzida motivação e interesse no desempenho da função	Demonstrou possuir razoável motivação e interesse no desempenho da função	Demonstrou possuir boa motivação e interesse no desempenho da função	Demonstrou elevada motivação e interesse no desempenho da função
Fator C: Competência comunicacional	Demonstrou não possuir capacidade de comunicação	Demonstrou possuir reduzida capacidade de comunicação	Demonstrou possuir razoável capacidade de comunicação	Demonstrou possuir boa capacidade de comunicação	Demonstrou possuir elevada capacidade de comunicação
Fator D: Sentido crítico	Não evidencia capacidade de reflexão e crítica que satisfaça, de todo, as exigências do posto de trabalho a ocupar	Evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível reduzido, que não satisfaz as exigências do posto de trabalho a ocupar	Evidencia capacidade de reflexão e crítica consideradas regulares e de nível satisfatório atendendo ao normal desempenho das funções do posto de trabalho a ocupar	Evidencia capacidade de reflexão e crítica de nível superior satisfazendo mais do que o exigível ao normal desempenho de funções	Evidencia excelente capacidade de reflexão e crítica e elevada competência para o desempenho de funções



[Handwritten signature]

123

Fator E: Conhecimentos especializados	Demonstrou não possuir conhecimentos especializados	Demonstrou possuir reduzidos conhecimentos especializados	Demonstrou possuir razoáveis conhecimentos especializados	Demonstrou possuir bons conhecimentos especializados	Demonstrou possuir excelentes conhecimentos especializados
---	--	--	--	---	---

A avaliação final da entrevista é a que resultar da aplicação da seguinte fórmula:

$$EPS = (\text{Fator A} + \text{Fator B} + \text{Fator C} + \text{Fator D} + \text{Fator E}) / 5$$

Em que:

Fator A – Perfil para a função;

Fator B - Motivação e interesse para a função;

Fator C – Competência comunicacional;

Fator D – Sentido crítico;

Fator E – Conhecimentos especializados.

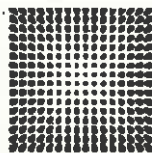
--- Considera-se excluído/a do procedimento o/a candidato/a que falte a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valorção inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

--- Nos termos estipulados nos artigos 10º, 22º e 28º da Portaria, os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados/as para a realização de audiência dos/as interessados/as 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 dos artigos 10º e 21º, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica 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 26º da Portaria, 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:



4
LMA
00

--- A ordenação final dos/as candidatos/as será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da seguinte fórmula:-----

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

Em que:

OF – Ordenação final

AC - Avaliação curricular

EPS - Entrevista profissional de seleção

--- Critérios de desempate: Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 27º da Portaria, ou seja, têm preferência na ordenação final, os/as candidatos/as que:

- Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP.
- Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

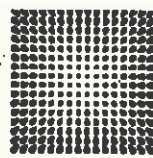
A ordenação dos/as candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado.
- Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

Subsistindo a igualdade, são utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência:

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



S. João da Madeira
Câmara Municipal

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. -----

--- 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 nº 2, do artigo 26º da Portaria e da alínea c), do n 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. -----

--- Ao abrigo do artigo 28º da Portaria, à lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as, é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10º da portaria. -----

--- A lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as após homologação será publicada na página eletrónica do Município, em www.cm-sjm.pt e afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, sendo ainda publicado um aviso na 2ª série do Diário da República com informação da sua publicitação. -----

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

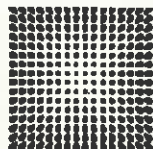
--- Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

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 18 Assistentes Operacionais 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 aos exigíveis = 20 valores

B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

B.1 Até 7 horas = 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 horas = 18 valores

B.6 ≥ 20 horas = 20 valores

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

C.1 Até 6 meses = 10 valores

C.2 ≥ 7 e ≤ 8 meses = 12 valores

C.3 ≥ 9 e ≤ 10 meses = 14 valores

C.4 ≥ 11 e ≤ 12 meses = 16 valores

C.5 ≥ 13 e ≤ 14 meses = 18 valores

C.6 ≥ 15 = 20 valores

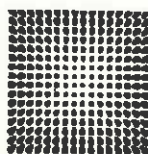
$$AC = (HA + FP + EP) / 3$$

O Júri,

Presidente: _____

1º Vogal: _____

2º Vogal: _____



S. João da Madeira
Câmara Municipal

FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Procedimentos concursais comuns para a constituição de relações jurídicas de emprego público a termo resolutivo certo de Assistentes Operacionais para o exercício de funções na Divisão de Juventude e Desporto

Nome: _____

Data da realização da entrevista profissional de seleção: ____ / ____ / ____

Fatores de apreciação	Pontuação Individual (4, 8, 12, 16 e 18 valores)			Classificação Final (votação nominal e por maioria)	
	Presidente	1º vogal	2º vogal	Quantitativa	Qualitativa
Fator A Qualificação para o lugar					
Fator B Motivação e interesse no desempenho da função					
Fator C Trabalho de equipa e cooperação					
Fator D Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal					
Fator E Conhecimentos especializados					
$EPS = (Fator A + Fator B + Fator C + Fator D + Fator E) / 5$					Valoração Final:

O Júri,

Presidente: _____

1º Vogal: _____

2º Vogal: _____

