

Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, para o exercício de funções na Unidade do Ambiente

Ata nº 1

--- Aos trinta dias do mês de março do ano de dois mil vinte e dois, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: Joaquim Manuel Gonçalves Milheiro, Chefe de Divisão de Planeamento, Ordenamento e Ambiente; 1ª vogal efetiva: Vera Lúcia Santos Neves, Técnico Superior, 2ª vogal efetiva: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos 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. -----

--- Acompanhamento no local, assegurando o cumprimento das normas legais e regulamentares, informando sobre as irregularidades verificadas, prevenindo riscos e perigos para a saúde, segurança e integridade de pessoas e bens e garantindo o cumprimento de notificações e comunicações legalmente determinadas. -----

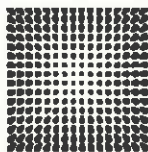
--- São admitidos/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico o 12º ano de escolaridade, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os/as candidatos/as têm de reunir os requisitos 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 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

Versão 2015
DZ
M



S. João da Madeira
Câmara Municipal

para a realização da audiência prévia, nos termos dos artigos 10º e 22º da 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, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um método de seleção facultativo: -----

--- 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, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento concursal, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), 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).-----

--- Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

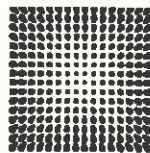
--- Nos termos do disposto no artigo 36º da LTFP, aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com a alínea a) do artigo 6º da Portaria, será ainda aplicado, a todos/as os/as candidatos/as, o seguinte método de seleção facultativo: Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

--- **Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção obrigatórios:** A avaliação curricular (AC): com uma ponderação de 40%, 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, EP - Experiência profissional e FP - Formação profissional. -----

HA - Habilitações Literárias/Académicas: Será ponderado a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. -----

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



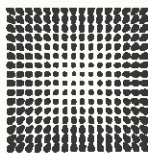
--- Assim, o Júri decidiu valorar a habilitação, nos casos em que, o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/à candidato/a a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada. -----

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 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 14h
12 valores: $\geq 15h$ e $\leq 20h$
14 valores: $\geq 21h$ e $\leq 26h$
16 valores: $\geq 27h$ e $\leq 36h$
18 valores: $\geq 37h$ e $\leq 42h$
20 valores: $\geq 43h$ cursos de Pós-Graduação Curso especialização

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.



Dez 10
Vespa

Só serão valoradas as ações de formação devidamente comprovadas, sendo que os critérios a relembrar 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.

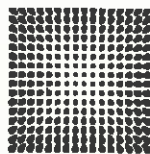
Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

EP - Experiência Profissional: é considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

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, 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 8 meses
12 Valores: ≥ 9 e ≤ 10 meses
14 Valores: ≥ 11 e ≤ 12 meses
16 Valores: ≥ 13 e ≤ 14 meses
18 Valores: ≥ 15 e ≤ 16 meses
20 Valores: ≥ 17 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.

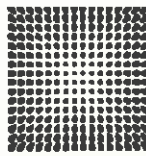
Entrevista de avaliação de competências (EAC) – com uma ponderação de 30%, visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nos termos da alínea d) do artigo 5º da Portaria.

Para esse efeito, será elaborado um guião da entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, sendo cada competência avaliada segundo os seguintes níveis classificativos:

- 1º Nível – Elevado – 20 valores
- 2º Nível – Bom – 16 valores
- 3º Nível – Suficiente – 12 valores
- 4º Nível – Reduzido – 8 valores
- 5º Nível – Insuficiente – 4 valores

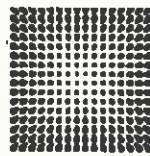
Para o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), o Júri decidiu aplicar o perfil de competências que se pretende que os/as candidatos/as que venham a ocupar o lugar possuam, a saber:

DS
S. João da Madeira



S. João da Madeira
Câmara Municipal

N.º	Descrição da Competência
1	<p>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.</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. Age respeitando 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 tarefas e atividades.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.2. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.3. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.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 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.
4	<p>RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir 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.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.2. Trabalha com pessoas com diferentes características.3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais.



Handwritten signature and initials in blue ink.

5	<p>OTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de TRABALHO DE FORMA EFICAZ E EFICIENTE de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade.</p> <p>Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.3. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.
6	<p>CONHECIMENTOS ESPECIALIZADOS 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.3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.

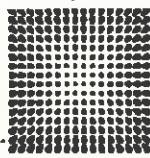
Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

Se apresenta 6 competências	Elevado	20 valores
Se apresenta 5 competências	Bom	16 valores
Se apresenta 4 competências	Suficiente	12 valores
Se apresenta 2 ou 3 competências	Reduzido	8 valores
Se apresenta 0 ou 1 competência	Insuficiente	4 valores

--- Por cada entrevista de avaliação de competências (EAC) é elaborada uma ficha individual que se anexa a esta ata e que dela faz parte integrante, contendo o resumo dos temas abordados e a respetiva grelha de avaliação. -----

--- Este método de seleção é assegurado por um técnico com formação específica para o efeito. -----

Prova de Conhecimentos (PC): com uma ponderação de 40%, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, conforme determina a alínea a), artigo 5º da Portaria.



DS
12 de Janeiro

A prova de conhecimentos assume, nos termos da alínea a), artigo 8º da referida Portaria, a forma escrita, garantindo, todavia, o anonimato do/a candidato/a 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.

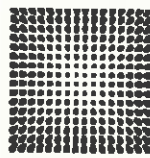
Legislação/Bibliografia específica:

- Regime Geral das Contraordenações - Decreto-Lei nº 433/82, de 27 de outubro, com as alterações introduzidas pelos Decretos-Leis nºs 356/89, de 17 de outubro, 244/95, de 14 de setembro, 323/2001, de 17 de dezembro, e Lei nº 109/2001, de 24 de dezembro.
- Lei-Quadro das Contraordenações Ambientais - Lei n.º 50/2006, de 29 de agosto, com as alterações introduzidas pelas Leis n.º 89/2009, de 31/08, 114/2015, de 28/08, 25/2019, de 26/03, e pelo Decreto-Lei nº. 42-A/2016, de 12/08.
- Lei de Bases do Ambiente - Lei n.º 11/87, de 07 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº. 224-A/96, de 26/11, e pelas Leis nº. 13/2002, de 19/02 e 19/2014, de 14/04.

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

A prova de conhecimentos será composta por 2 grupos.

- Grupo I – composto por 6 questões de resposta fechada (escolha múltipla), devidamente fundamentada (Indicação do diploma legal e artigo aplicável).
- Grupo II – Composto por 3 questões de desenvolvimento (conhecimentos específicos).



De acordo com a seguinte grelha classificativa:

Grupo I						Grupo II			Total
a)	b)	c)	d)	e)	f)	Pergunta 1	Pergunta 2	Pergunta 3	
1	1	1	1	1	1	5	5	4	20

A prova de conhecimentos terá a duração de 1 hora e 30 minutos.

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.

Os/As candidatos/as podem, durante a realização da prova, consultar a legislação simples (não anotada), constante do programa da prova, em suporte de papel, não podendo, em algum momento, recorrer à utilização de telemóveis ou qualquer outro aparelho computadorizado.

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.

Avaliação psicológica (AP): com uma ponderação de 30%, visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, de acordo com a alínea b) do artigo 5º da Portaria.

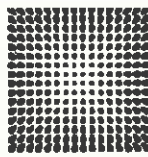
A avaliação psicológica somente será aplicada nos casos em que, no método de seleção obrigatório, os/as candidatos/as tenham obtido classificação igual ou superior a 9,5.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados os seguintes níveis classificativos:

- Elevado = 20 valores
- Bom = 16 valores
- Suficiente = 12 valores
- Reduzido = 8 valores
- Insuficiente = 4 valores

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.

88
V. 10. 10. 10



S. João da Madeira
Câmara Municipal

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 entre o entrevistador e o entrevistado, 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 no interesse da função;

Fator C – Trabalho de equipa e cooperação;

Fator D – Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal;

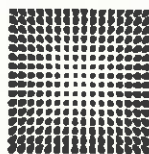
Fator E – Conhecimentos especializados.

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 no desempenho da 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 mesmo.

Fator C: Trabalho de equipa e cooperação: Pretende-se analisar a opinião do/a candidato/a sobre a capacidade da partilha de informação e conhecimentos, bem como, a execução de tarefas em equipa.

Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal: Pretende-se conhecer a capacidade de interagir adequadamente entre pessoas com diferentes



JM
João Nuno

caraterísticas e em contextos sociais e profissionais distintos, bem como, a fluência verbal e a capacidade de comunicação do/a candidato/a.

Fator E: Conhecimentos especializados: Entende-se o conjunto de saberes que permita ao trabalhador 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:

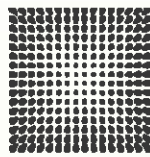
Fatores em apreciação	4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado
Fator A: perfil para a função	Demonstrou não possuir perfil para a função	Demonstrou possuir reduzido perfil para a função	Demonstrou possuir razoável perfil para a função	Demonstrou possuir bom perfil para a função	Demonstrou elevado perfil para a função
Fator B: Motivação e Interesse no desempenho da 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: Trabalho de equipa e cooperação	Demonstrou não possuir capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir reduzida capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir razoável capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir boa capacidade de equipa e cooperação	Demonstrou possuir elevada capacidade de equipa e cooperação
Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento Interpessoal	Demonstrou não possuir capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	Demonstrou possuir reduzida capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	Demonstrou possuir razoável capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	Demonstrou possuir boa capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal	Demonstrou possuir excelente capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal
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:

23
João Neto



S. João da Madeira
Câmara Municipal

EPS - Entrevista profissional de seleção

Fator A – Perfil para a função

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

--- 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 7.º da Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. -----

--- Considera-se excluído 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. -----

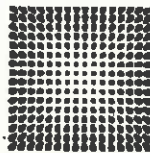
--- Nos termos estipulados nos artigos 10º, 22º e 28º da Portaria, os/as candidatos/as excluídos/as serão notificados para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

--- 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 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.-----

--- A ordenação final será efetuada de acordo com as seguintes fórmulas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:-----



M
22
Velas

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

$$OF = AC*40\% + EAC*30\% + EPS*30\%$$

Para os/as demais candidatos/as:

$$OF = PC*40\% + AP*30\% + EPS*30\%$$

Em que:

OF - Ordenação final

AC - Avaliação curricular

EAC - Entrevista de avaliação de competências

PC - Prova de conhecimentos

AP - Avaliação psicológica

EPS - Entrevista profissional de seleção

Crítérios 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:

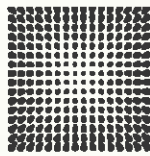
- Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP.
- Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

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.



S. João da Madeira
Câmara Municipal

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.-----

--- 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 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. -----

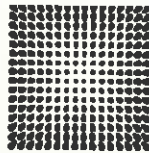
--- Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O Júri,

Presidente: 

1º Vogal: 

2º Vogal: 



fi 13
Uca Naves

S. João da Madeira
Câmara Municipal

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)

Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, para o exercício de funções na Unidade do Ambiente

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 14 h = 10 valores

B.2 ≥ 15 h e ≤ 20 h = 12 valores

B.3 ≥ 21 h e ≤ 26 h = 14 valores

B.4 ≥ 27 h e ≤ 36 h = 16 valores

B.5 ≥ 37 h e ≤ 42 h = 18 valores

B.6 ≥ 43 h | Pós-Graduação = 20 valores
| Curso Especialização

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

C.1 Até 8 meses = 10 valores

C.2 ≥ 9 e ≤ 10 meses = 12 valores

C.3 ≥ 11 e ≤ 12 meses = 14 valores

C.4 ≥ 13 e ≤ 14 meses = 16 valores

C.5 ≥ 15 e ≤ 16 meses = 18 valores

C.6 ≥ 17 meses = 20 valores

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

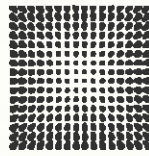
O Júri,

Presidente: _____

1º Vogal: _____

2º Vogal: _____

28/11/2010
Vera Neto



S. João da Madeira
Câmara Municipal

FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)

Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, para o exercício de funções na Unidade do Ambiente

Nome: _____

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

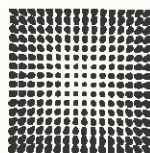
Fatores de apreciação	Pontuação Individual (4, 8, 12, 16 e 18 valores)			Classificação Final (votação nominal e por maioria)	
	Presidente	1º Vogal	2º Vogal	Quantitativa	Qualitativa
Fator A Perfil para a função					
Fator B Motivação e interesse no desempenho da função					
Fator C Trabalho de equipa 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: _____



Di
João Neto

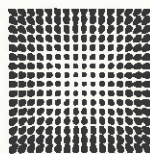
FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento concursal comum para recrutamento de um (1) posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na categoria de Fiscal da carreira especial de Fiscalização, para o exercício de funções na Unidade do Ambiente

Nome: _____

Data da entrevista de avaliação de competências: ____ / ____ / ____

Competência	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
Orientação para o serviço público	<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. Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.	
Conhecimentos e experiência	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<ol style="list-style-type: none">1. Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.2. Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.3. Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.4. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.	
Trabalho de equipa e cooperação	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<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.	



S. João da Madeira
Câmara Municipal

Relacionamento interpessoal	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<ol style="list-style-type: none">1. Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.2. Trabalha com pessoas com diferentes características.3. Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.4. Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais.	
Otimização de recursos	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<ol style="list-style-type: none">1. Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição.2. Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos.3. Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento.4. Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.	
Conhecimentos especializados e experiência	Comportamento associado à competência	N.º de comportamentos presentes
	<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.3. Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência, de forma a desenvolver uma perspetiva mais abrangente dos problemas.4. Utiliza, na sua prática profissional, as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de melhor qualidade.	

Nível Classificativo: _____ a que corresponde _____ valores

Os níveis classificativos obtidos em cada competência são atribuídos da seguinte forma:

20 valores – Elevado: demonstra 4 comportamentos associados à competência

16 valores – Bom: demonstra 3 comportamentos associados à competência

12 valores – Suficiente: demonstra 2 comportamentos associados à competência

8 valores – Reduzido: demonstra 1 comportamento associado à competência

4 valores - Insuficiente: Não demonstra qualquer comportamento associado à competência

O Avaliador