

Handwritten signature and initials in blue ink.

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Assistente Operacional para o exercício de funções na Divisão da Juventude e Desporto

Ata nº 2

--- Aos dezassete dias do mês de setembro do ano de dois mil dezanove, reuniu o Júri do procedimento concursal acima mencionado, constituído pelo Presidente do Júri, Pedro Miguel Pereira Carvalho, Chefe de Divisão de Juventude e Desporto, Vogais efetivos: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos e António Pais Oliveira Pinho, Coordenador Técnico, com vista a retificar as inexatidões constantes do aviso nº 7806/2019, publicado no Diário da República, 2ª Série, nº 86 de 6 de maio de 2019 e na ata nº 1.-----

--- Para cumprimento do estabelecido no nº 3 do art.º 30 da Lei nº 35/2014 de 20 de junho, o recrutamento inicia-se de entre os trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida. Nos termos do nº 4 do artigo 30º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e tendo em conta os princípios de racionalização e eficiência que devem presidir à atividade municipal, no caso de impossibilidade de ocupação do posto de trabalho por aplicação do disposto no número anterior, deverá proceder-se ao recrutamento de trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida. -----

--- No entanto, caso sejam opositores ao procedimento candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, o procedimento iniciar-se-á por estes, conforme deliberação da Câmara Municipal datada de 18 de fevereiro de 2019, fazendo com que, só depois de esgotada a possibilidade de ocupação do posto de trabalho em causa pelos candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, se possa recorrer à aplicação dos métodos de seleção aos restantes candidatos. -----

--- Não podem ser admitidos candidatos 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. -----

--- **Métodos de Seleção:** Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado que não se encontrem no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho descrita no ponto 1 do aviso ou candidatos com vínculo de emprego público a termo ou sem vínculo de emprego público previamente estabelecido:

- Prova prática de conhecimentos (PC);

- 
- Avaliação psicológica (AP)
 - Entrevista profissional de seleção (EPS).

--- A classificação final (CF) é obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = PC \times 45 \% + AP \times 30\% + EPS \times 25\%$$

--- **Prova de Conhecimentos (PC):** 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. A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, com consulta, efetuada em suporte de papel, numa só fase, constituída por um conjunto de questões, tendo a duração máxima de duas horas e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a valoração considerada até às centésimas e versará sobre as seguintes matérias: -----

--- **Legislação geral comum:** Constituição da República Portuguesa; Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro - Código do Procedimento Administrativo; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual - Código do Trabalho; Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro - Regime Jurídico das Autarquias Locais.-----

--- **Legislação/Bibliografia específica:** Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro; DIRECTIVA CNQ N.º 23/93; Decreto-Lei n.º 82/2004, de 14 de abril; Portaria n.º 369/2004, de 12 de abril; Decreto Regulamentar n.º 5/97 de 31 de março.-----

--- **Avaliação psicológica (AP):** visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Comportará duas fases distintas e é valorada da seguinte forma: Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*. Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis e classificações seguintes:-----

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

--- **A entrevista profissional de seleção** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação

estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, tendo em consideração a capacidade de comunicação, de relacionamento interpessoal, de motivação e interesse, a objetividade, qualificação e perfil para o lugar. Para cada candidato será elaborada uma ficha, devendo conter a mesma o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada. -----

--- Conforme o previsto nos nº 5 e 6 do art.º 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril e tendo em consideração que este método de seleção será realizado pelo Júri do procedimento, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta 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, conforme Ficha da Entrevista Profissional de Seleção que se anexa à presente ata e que dela faz parte integrante. -----

--- Para os candidatos com vínculo de emprego público por tempo indeterminado, e que se encontrem no cumprimento ou execução de atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade que se encontra descrita na caracterização do posto de trabalho, os métodos de seleção são, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores (conforme nº 3 do art.º 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho): Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), em que a classificação final é obtida através da seguinte fórmula:-----

$$CF = AC \times 45\% + EAC \times 30\% + EPS \times 25\%$$

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, conforme a seguir se indica: as habilitações académicas ou profissionais (HA), a experiência profissional (EP), a formação profissional (FP) e a avaliação de desempenho (AD), relacionadas com o posto de trabalho a ocupar e será ponderada na seguinte fórmula:

$$AC = HA \times 30\% + FP \times 30\% + EP \times 30\% + AD \times 10\%, \text{ em que:}$$

HA – Habilitações Literárias	FP – Formação Profissional	EP- Experiência Profissional na área vocacional	AD – Avaliação de Desempenho
Exigíveis às funções - 19 valores	Até 7h.....10 valores	Até 5 anos 10 valores	Insuf./D. Inad.5 valores
Superiores exigidas – 20 valores	≥ 8h e ≤ 25h.. 12 valores	≥ 6 e ≤ 10 anos12 valores	Nec. Desenv.10 valores
	≥ 26h e ≤ 43h .14 valores	≥11 e ≤15 anos .14 valores	Bom/D. Adeq.....12 valores
	≥ 44h e ≤ 61h .16 valores	≥16 e ≤20 anos ..16 valores	M. Bom/D. Relev....16 valores
	≥62h a ≤78h....18 valores	≥21 a ≤ 25 anos 18 valores	Excelente 20 valores
	>79h 20 valores	>26 anos 20 valores	

4
20
J. M. J. J.

--- Consideram-se apenas relevantes para o exercício da função, desde que devidamente comprovados no processo de candidatura, as habilitações académicas, os cursos ou ações de formação e a experiência profissional relevantes para o exercício da função e devidamente comprovados no processo de candidatura. A Avaliação de Desempenho será o resultado do valor aritmético simples das classificações obtidas em cada um dos últimos três anos. 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 Bom/Adequado, por cada ano não avaliado, de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 8º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.-----

--- No Fator Formação Profissional serão consideradas todas as ações de formação, frequentadas nos últimos 5 anos (01.01.2014 a 31.12.2018). Serão consideradas todas as formações profissionais, designadamente, cursos, seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências, simpósios, colóquios e outras ações de carácter similar, desde que comprovadas por documento adequado, de acordo com o quadro seguinte e respetiva valoração. 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 30 horas
- 1 mês corresponde 120 horas

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

--- A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. -----

--- A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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 a valoração deste método de seleção efetuada da seguinte forma:

- 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

--- Os resultados deste método de seleção serão traduzidos nos seguintes níveis classificativos:

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

--- Estando em causa razões de celeridade do procedimento e caso se justifique, o mesmo poderá decorrer através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

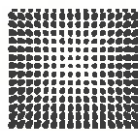
--- Considera-se excluído do procedimento o candidato que falte a qualquer um dos métodos de seleção ou que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte. -----

--- Critérios de desempate: em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art.º 27º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Se o empate persistir, prevalecerá o candidato com maior tempo de experiência profissional na área de recrutamento. -----

--- E não havendo nada mais a tratar o Senhor Presidente, declarou encerrada a reunião. -----

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

O Júri



Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Assistente Operacional para o exercício de funções na Divisão da Juventude e Desporto

Nome: _____ Data: ___ / ___ / ___

Classificação: _____ Valores

A – HABILITAÇÕES LITERÁRIAS/PROFISSIONAIS

- 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 ≤25 h – 12 valores
- B.3 ≥26 h e ≤43 h – 14 valores
- B.4 ≥44 h e ≤61 h – 16 valores
- B.5 ≥62 h a ≤78h – 18 valores
- B.6 ≥79 h – 20 valores

C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

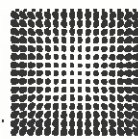
- C.1 Até 5 anos – 10 valores
- C.2 ≥6 e ≤10 anos – 12 valores
- C.3 ≥11 e ≤15 anos – 14 valores
- C.4 ≥16 e ≤20 anos – 16 valores
- C.5 ≥21 a ≤25 anos – 18 valores
- C.6 ≥26 anos – 20 valores

D – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

- D.1 Insuficiente/Inadequado - 5 valores
- D.2 Nec. Desenvolvimento – 10 valores
- D.3 Bom/D. Adequado – 12 valores
- D.4 Muito Bom/D. Relevante – 16 valores
- D.5 Excelente – 20 valores

MÉDIA FINAL DESTA MÉTODO DE SELECÇÃO: AC= HL*30%+EP*30%+FP*30%+AD*10%

O Júri



FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Assistente Operacional para o exercício de funções na Divisão da Juventude e Desporto

Nome: _____ Data: ____/____/____

Classificação: _____ Valores

Fatores em Apreciação	DELIBERAÇÃO			Nível classificativo	Classificação	FUNDAMENTAÇÃO
	Presidente	Vogal	Vogal			
Fator A						
Fator B						
Fator C						
Fator D						

Resultado _____

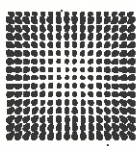
Fatores em apreciação na Entrevista profissional de seleção:

- 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

Resumo dos temas abordados na EPS:

O Júri

4
018
S. João da
M. 1



FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Assistente Operacional para o exercício de funções na Divisão da Juventude e Desporto

A entrevista profissional de seleção 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. Assim, o júri tem como missão avaliar a capacidade de expressão e argumentação, a fluência oral, o raciocínio rápido tendo em conta os fatores em avaliação:

Fator A: Qualificação e perfil para o lugar

Pretende-se analisar a postura e o perfil do candidato, 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 candidato 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 candidato sobre a capacidade da partilha de informação e conhecimentos, bem como, a execução de tarefas em equipa.

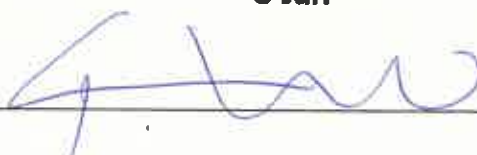
Fator D: Capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal

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

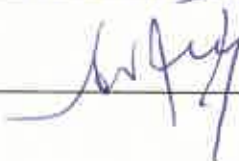
Tendo em conta que a entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar e utiliza a escala de 0 a 20 valores, tendo em conta a seguinte grelha de classificação.

Fatores em apreciação	4 - Insuficiente	8 - Reduzido	12 - Suficiente	16 - Bom	20 - Elevado
Fator A: Qualificação e perfil para o lugar	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 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

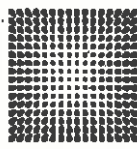
O Júri



 Diana Bulhões



4
200
17



S. João da Madeira
Câmara Municipal

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

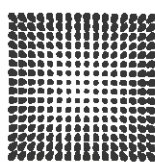
Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Assistente Operacional para o exercício de funções na Divisão da Juventude e Desporto

Nome: _____ Data: ____ / ____ / ____

Classificação: _____ Valores

ASPETOS A CONSIDERAR	APRESENTA	NÃO APRESENTA
COMPETÊNCIA 1		
COMPETÊNCIA 2		
COMPETÊNCIA 3		
COMPETÊNCIA 4		
COMPETÊNCIA 5		

O Avaliador



Handwritten signature in blue ink.

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado de 1 Assistente Operacional para o exercício de funções na Divisão da Juventude e Desporto

CARACTERIZAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Em seguimento da reunião de Câmara datada de 18 de fevereiro de 2019 na qual se procede à abertura do procedimento concursal acima referido, abaixo se caracteriza o posto de trabalho em causa e o perfil de competências que se pretende que os candidatos que venham a ocupar o lugar possuam.

Caracterização do posto de trabalho: exercer funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis; execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico; responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

N.º	Descrição da Competência
1	<p>ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normal gerias do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.• Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.• No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.• Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.
2	<p>TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.• Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

3	<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> <ul style="list-style-type: none"> • Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas. • Responde com prontidão e disponibilidade. • É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho. • Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.
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> <ul style="list-style-type: none"> • Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho. • Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros. • Tem um comportamento profissional, cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente. • Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.
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> <ul style="list-style-type: none"> • Preocupa-se com o aproveitamento dos recursos postos à sua disposição. • Adota procedimentos, a nível da sua atividade individual, para redução de desperdícios e de gastos supérfluos. • Utiliza os recursos e instrumentos de trabalho de forma correta e adequada, promovendo a redução de custos de funcionamento. • Zela pela boa manutenção e conservação dos materiais e equipamentos, respeitando as regras e condições de operacionalidade.

Município de S. João da Madeira, 17 de setembro de 2019

O Júri



