

**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

**Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para a carreira de Técnico Superior, de 2 licenciados na área das ciências para o exercício de funções na Divisão de Educação**

**Ata nº 1**

--- Aos vinte e nove dias do mês julho do ano de dois mil vinte e dois, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pelo Presidente do Júri: John Nelson Costa, Chefe de Divisão de Educação, 1ª vogal efetiva: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e Gestão de Recursos Humanos; 2ª vogal efetiva: Patrícia Alexandra Resende Moreira, Técnica Superior 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. -----

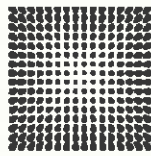
--- O presente procedimento concursal não é circunscrito a trabalhadores com prévia relação jurídica de emprego público. -----

--- **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.

Colaborar na lecionação das ciências no 1.º ciclo do ensino básico e na educação pré-escolar, segundo as orientações programáticas desse ciclo e nível de educação/ensino, em estreita parceria com o professor titular ou educador de infância da turma ou grupo correspondente; Desenvolver ações junto dos alunos promotoras de trabalhos de projeto e de experiências laboratoriais passíveis de fomentar o gosto e a curiosidade pelo estudo das ciências, incentivando a atenção, a reflexão, a concentração e a criatividade; Organizar a Felra da Ciência anual, envolvendo toda a comunidade educativa; Promover e apoiar atividades e projetos no âmbito da educação formal e não-formal das ciências; Exercer outras funções educativas não especificadas, no âmbito e na abrangência das suas competências e formação específica, em consonância com necessidades identificadas; Desenvolver ações de sensibilização ambiental nas escolas, no âmbito do projeto educativo municipal, e na população em geral. -----

--- São admitidos ao presente procedimento concursal, os candidatos que detenham como requisito licenciatura nas seguintes áreas: Licenciatura em Ciências da Natureza, Ciências e Matemática, Biologia, Microbiologia, Física e/ ou Química, Geologia, Biologia e Geologia, Engenharia do Ambiente ou equiparadas, não sendo admitida a substituição de nível habilitacional exigido por formação ou experiência profissional pelo que os

*Handwritten signature and initials in blue ink.*



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

candidatos têm de reunir os requisitos referidos até à data-limite de apresentação das respetivas candidaturas.-----

--- Os candidatos possuidores 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 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. -----

--- Os candidatos excluídos na fase da apreciação das candidaturas serão notificados 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, será utilizado um método de seleção obrigatório – avaliação curricular e um método de seleção facultativo – entrevista profissional de seleção. -----

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

**18.1 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**

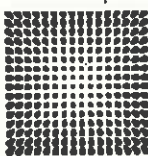
**EP - Experiência profissional.**

**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 candidato seja detentor de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao candidato a melhor valoração, de acordo com os critérios constantes da tabela abaixo indicada:

*Handwritten initials: P.P. 08*



- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) - 19 Valores;
- Habilitação académica de grau superior ao exigido, relacionada com o posto de trabalho (Mestrado/Doutoramento) - 20 Valores

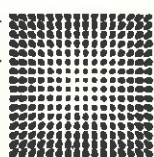
**FP – Formação Profissional:** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas 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 2018 até à data limite da apresentação da candidatura). A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher. 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. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

#### **Formação Profissional Valoração**

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 10 horas - 10 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas - 12 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas - 14 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas - 16 valores;
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas 18 valores
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 50 horas ou detentores de Pós-Graduação concluída e relacionada com o posto de trabalho - 20 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.

Handwritten signature and initials in purple ink, including the letters "AP" and "DS".



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

**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:

**Experiência Profissional Valoração**

- Experiência: 1 ano = 10 valores
- Experiência: 1 a 5 anos = 15 valores
- Experiência: > 5 anos = 20 valores

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 candidato tenha exercido ou exerça funções; ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento.

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:

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

Em que:

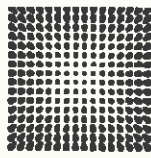
AC – Avaliação curricular;

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 candidatos 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 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 candidatos 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;**

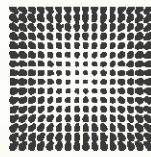
**Fator E – Conhecimentos especializados.**

**Fator A: Perfil para a função:** Pretende-se analisar a postura e o perfil do candidato, 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 candidato e o interesse demonstrado para o exercício da função, tendo em conta o percurso profissional do mesmo.

**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 candidato.

*Handwritten signature and initials in blue ink.*



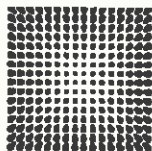
**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

**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 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
<b>Fator A: Perfil para a função</b>	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
<b>Fator B: Motivação e interesse no para a função</b>	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
<b>Fator C: Competência comunicacional</b>	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
<b>Fator D: Sentido crítico</b>	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
<b>Fator E: Conhecimentos especializados</b>	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



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

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

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

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 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. -----

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

-- No decorrer do procedimento, os candidatos admitidos são convocados 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. -----

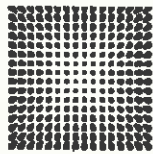
--- A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira, disponibilizada na página eletrónica [www.cm-sjm.pt](http://www.cm-sjm.pt). -----

--- **Ordenação final dos candidatos:** Nos termos do artigo 26º da Portaria, a ordenação final dos candidatos 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 candidato: -----

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

$$\text{OF} = 70\% \times \text{AC} + 30\% \times \text{EPS}$$

*(Handwritten signature)*  
A.P.  
D.D.



**Em que:**

**OF – Ordenação final**

**AC - Avaliação curricular**

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

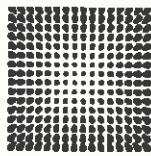
--- Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato portador de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, o candidato portador 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 candidato portador 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 candidatos.-----

--- 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 candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção.-----





**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

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

--- A lista unitária de ordenação final dos candidatos após homologação será publicada na página eletrónica do Município, em [www.cm-sjm.pt](http://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. -----

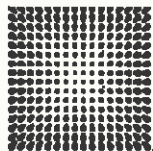
--- Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri. -----

O Júri,

Presidente: \_\_\_\_\_ 

1º Vogal: \_\_\_\_\_ *Diana Costa Lima Monteiro Pailloux*

2º Vogal: \_\_\_\_\_ *Patrícia Pereira*



**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para a carreira de Técnico Superior, de 2 licenciados na área das ciências para o exercício de funções na Divisão de Educação

Nome: \_\_\_\_\_

Data da realização da avaliação curricular: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / 20\_\_

**A – HABILITAÇÕES ACADÉMICAS**

A.1 Licenciatura = 19 valores


A.2 Mestrado/Doutoramento = 20 valores

**B – FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

B.1 0 a 10 horas = 10 valores

B.2  $\geq 11$  h e  $\leq 20$  h = 12 valores

B.3  $\geq 21$  h e  $\leq 30$  h = 14 valores

B.4  $\geq 31$  h e  $\leq 40$  h = 16 valores

B.5  $> 41$  h a 50h = 18 valores

B.6  $> 50$ h ou Pós-graduação = 20 valores


**C – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

C.1  $< 1$  ano = 10 valores

C.2 1 ano a 5 anos = 15 valores

C.3  $> 5$  anos = 20 valores

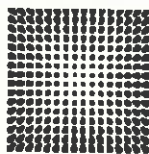

$$AC = (HA + FP + EP)/3$$

O Júri,

Presidente: \_\_\_\_\_

1º Vogal: \_\_\_\_\_

2º Vogal: \_\_\_\_\_



*J.P.* *A.P.*

**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

**FICHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS)**

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público a termo resolutivo certo, para a carreira de Técnico Superior, de 2 licenciados na área das ciências para o exercício de funções na Divisão de Educação

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: \_\_\_\_\_

