

*Handwritten initials and marks in blue ink, including a large 'A' and 'B'.*

**Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado em uma das seguintes áreas: Ciências da Natureza, Ciências e Matemática, Biologia, Microbiologia, Física e/ou Química, Geologia, Biologia e Geologia, Engenharia do Ambiente ou equiparadas**

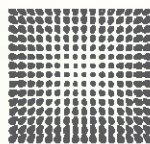
**Ata nº 1**

Aos seis dias do mês junho do ano de dois mil vinte e vinte e cinco, reuniu o Júri de seleção do procedimento concursal acima mencionado constituído pela Presidente do Júri: Nelson Costa, Chefe de Divisão de Educação, pelas vogais efetivas: Diana Costa Lima Monteiro Bulhosa, Chefe de Divisão Jurídica, Administrativa e de Gestão de Recursos Humanos e Patrícia Alexandra Resende Moreira, Técnica Superior para, em conformidade com o disposto do n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

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

**Caracterização do Posto de trabalho:** 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 Feira 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/as ao presente procedimento concursal, os/as candidatos/as que detenham como requisito específico Licenciatura em uma das seguintes áreas: 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/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, formação profissional ou experiência profissional obtidas em país estrangeiro, devem apresentar, em simultâneo, sob pena de exclusão ou não consideração para efeitos de avaliação curricular, documento comprovativo correspondente ao reconhecimento dos mesmos, previsto 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 serão notificados/as para a realização de audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo, sendo igualmente os/as candidatos/as admitidos/as notificados/as da decisão de admissão no mesmo prazo, nos termos do n.º 4 do artigo 16º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro.

**Identificação dos Métodos de Seleção:** nos termos do disposto do n.º 1 a 4 do artigo 36º da LTFP, conjugado com o n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

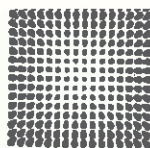
Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

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

Estes métodos de seleção poderão ser afastados pelos/as candidatos/as, sendo-lhes aplicado os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP) e método de seleção facultativo: Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Para os/as demais candidatos/as os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são:

- Prova de Conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)



Handwritten initials: Y, AP, DB

Será ainda aplicado o seguinte método de seleção facultativo:

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

**Definição dos critérios e ponderações dos métodos de seleção:**

**AC - Avaliação curricular:** com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea c), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho.

Na avaliação do método de seleção – avaliação curricular são considerados e ponderados os seguintes fatores de avaliação: **HA** - Habilitações literárias/académicas ou profissionais, **FP** - Formação profissional, **EP** - Experiência profissional e **AD** - Avaliação de Desempenho.

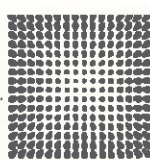
**HA - Habilitações Literárias/Académicas:** Será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes. Assim, é valorada a habilitação, considerando apenas, nos casos em que o/a candidato/a seja detentor/a de mais do que uma habilitação, aquela que atribua ao/a candidato/a a melhor valorização. Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

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

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

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

**FP – Formação Profissional:** Neste fator são ponderadas as horas frequentadas em ações de formação e documentalmente comprovadas, relacionadas com a área funcional do posto de trabalho a contratar e que cumpram os requisitos definidos no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro adaptado à Administração Local através do Decreto-lei n.º 173/2019, de



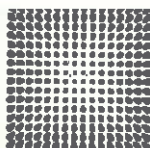
RP.  
AA

13 de dezembro. São consideradas as ações de formação relevantes dos últimos 5 anos, imediatamente anteriores ao fim do prazo de candidatura, por se entender que esse limite temporal indica atualidade na formação realizada face à evolução da Administração Pública, até ao limite máximo de 20 valores. Apenas é considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. A não entrega dos comprovativos de ações de formação profissional mencionadas no currículo determina a sua não contabilização para efeitos de avaliação curricular. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização, valoradas de acordo com a tabela abaixo indicada:

FP – Formação Profissional na área do concurso
10 Valores: Até 100h
12 valores: $\geq 101h$ e $\leq 150h$
14 valores: $\geq 151h$ e $\leq 200h$
16 valores: $\geq 201h$ e $\leq 250h$
18 valores: $\geq 251h$ e $\leq 300h$
20 valores: $\geq 301h$

Os cursos de especialização e de Pós-Graduação na área do concurso serão pontuados com 20 valores. 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 ponderar o desempenho efetivo devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Só é contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, valorado no máximo de 20 valores. Para efeitos de classificação da experiência profissional, apenas é considerada a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período da duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.



Handwritten initials and signature in blue ink.

EP- Experiência Profissional na área do concurso
10 Valores: Até 5 anos
12 Valores: > 5 anos e ≤ 9 anos
14 Valores: > 9 anos ≤ 12 anos
16 Valores: > 12 anos e ≤ 15 anos
18 Valores: > 15 anos e ≤ 16 anos.
20 Valores: > 16 anos

AD – Avaliação de Desempenho – considerando que a mesma é de carácter bienal, nos termos do artigo 49º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, o júri deliberou por unanimidade, que a avaliação de desempenho reporta-se ao último período avaliativo. No caso dos/as candidatos/as que por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, será atribuída a classificação de Adequado.

AD – Avaliação de Desempenho Até biénio 2021/2022	AD – Avaliação de Desempenho A partir do biénio 2023/2024
Desempenho Inadequado = 8 valores	Desempenho Inadequado = 8 valores
Desempenho Adequado = 12 valores	Desempenho Regular = 12 valores
Desempenho Relevante = 16 valores	Desempenho Bom = 16 valores
Desempenho Excelente = 20 valores	Desempenho Muito Bom = 18 valores
	Desempenho Excelente = 20 valores

A classificação da avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo a classificação obtida de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA + FP + EP + AD / 4$$

Em que:

AC – Avaliação curricular;

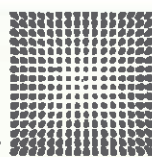
HA – Habilitações académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

As ponderações dos fatores (HA, FP, EP e AD) integrantes deste método de seleção traduzem a importância relativa que o Júri entendeu atribuir a cada um, por considerar que essa



ponderação é a que permite a melhor avaliação profissional dos/as candidatos/as nas áreas relativas aos postos de trabalho para o qual o procedimento foi aberto.

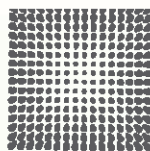
EAC - Entrevista de avaliação de competências - com uma ponderação de 50% - de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, de acordo com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a entrevista de avaliação de competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais consideradas essenciais para o exercício da função.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, com vista a avaliar quatro (4) competências essenciais.

Cada competência é avaliada segundo a escala de elevado, bom, reduzido e insuficiente.

Para o método da entrevista de avaliação de competências, decidiu o Júri definir o seguinte perfil de competências para o posto de trabalho colocado a concurso, a saber:

N.º	Descrição da Competência
1	<b>ORIENTAÇÃO PARA A COLABORAÇÃO</b> Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.</li><li>• Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.</li><li>• Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.</li></ul>
2	<b>ORIENTAÇÃO PARA A MUDANÇA E INOVAÇÃO</b> Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.</li><li>• Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.</li><li>• Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.</li></ul>
3	<b>GESTÃO DO CONHECIMENTO</b> Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento, acesso às informações e ao conhecimento na organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saber relevantes.</li><li>• Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.</li><li>• Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso informação e ao conhecimento relevantes.</li></ul>
4	<b>INICIATIVA</b> Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: <ul style="list-style-type: none"><li>• Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.</li><li>• Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.</li><li>• Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.</li></ul>



*Handwritten initials and a signature in blue ink.*

Cada comportamento será avaliado de acordo com a seguinte escala classificativa:

- 5 Valores (Elevado)** – quando o/a candidato/a apresenta três comportamentos;
- 3 Valores (Bom)** – quando o/a candidato/a apresenta dois comportamentos;
- 1 Valor (Reduzido)** – quando o/a candidato/a apresenta 1 comportamento;
- 0 Valores (Insuficiente)** – quando o/a candidato/a não apresenta comportamento.

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através do somatório das pontuações atribuídas em cada competência de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = C1 + C2 + C3 + C4$$

Em que:

**EAC** – Entrevista de Avaliação de Competências;

**C1+C2+C3+C4** – Competências.

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

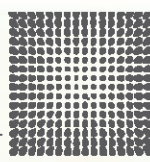
**PC - Prova de Conhecimentos:** com uma ponderação de 50%, de **PC - Prova de Conhecimentos:** com uma ponderação de 50%, de acordo com a alínea a); do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

A prova de conhecimentos assume 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 - Conhecimentos profissionais ao nível das habilitações exigidas e competências técnicas dos/as candidatos/as necessárias ao exercício do posto de trabalho colocado a concurso designadamente:**

- **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;
- 21.14 Legislação específica:
- O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, homologado através do Despacho n.º 6478/2017, de 9 de julho;
- As Aprendizagens Essenciais, homologadas através dos Despachos n. os 6944-A/2018, de 18 de julho, 8476-A/2018; de 31 de agosto, 7414/2020, de 17 de julho, e 7415/2020, de 17 de julho;
- Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos\\_Curriculares/Aprendizagens\\_Essenciais/estrategia\\_cidadania\\_original.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos_Curriculares/Aprendizagens_Essenciais/estrategia_cidadania_original.pdf)

A legislação referida encontra-se disponível no sítio do Diário da República, em [www.dre.pt](http://www.dre.pt).  
A prova de conhecimentos tem a duração de 90 minutos e incide sobre os temas a que se refere a legislação e bibliografia identificadas no presente aviso.

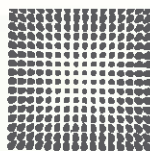
Eventual candidato/a com deficiência comprovada poderá solicitar condições especiais para a realização da prova de conhecimentos, podendo ser concedido um alargamento até ao limite de 30 minutos.

O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova, quando não apresentado no momento da candidatura.

Para os/as candidatos/as admitidos/as, a Prova de Conhecimentos será composta:

**Grupo I** – composto por 5 (cinco) questões de resposta fechada (escolha múltipla), com 4 (quatro) opções de resposta. Este grupo tem uma classificação de 5 valores (1 valor por cada pergunta).

**Grupo II** – Composto por 15 (quinze) questões de resposta fechada (escolha múltipla). Este grupo tem uma classificação de 15 valores (1 valor por cada pergunta). No Grupo I os/as candidatos/as/ devem assinalar apenas uma resposta de entre as respostas possíveis em cada questão, sendo que a ausência de resposta ou indicação de mais do que uma resposta corresponderá à atribuição de 0 (zero) valores, nessa questão:



*Handwritten initials: AP, JA*

- a) Não é permitida a utilização de telemóveis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.
- b) 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.
- c) Não é permitida a ausência da sala por qualquer motivo que não a desistência da realização da prova.
- d) Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

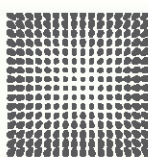
**AP - Avaliação Psicológica:** de acordo com a alínea b), do n.º 1 do artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

Em conformidade com o n.º 2 do citado artigo 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a avaliação psicológica é realizada, preferencialmente, pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público ou através de entidade especializada, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método pela entidade referida.

A aplicação deste método será obrigatoriamente efetuada por entidade especializada pública e comportará 2 fases distintas, sendo aplicados as menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**. É excluído/a do procedimento concursal o/a candidato/a que tenha obtido um juízo de **Não Apto** na avaliação psicológica.

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.

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 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes é apenas aplicada a parte dos/as candidatos/as aprovados/as no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 5 candidatos/as, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.



AP. OS

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

No decorrer do procedimento, os/as candidatos/as admitidos/as são convocados/as para a realização dos métodos de seleção, por notificação, nos termos previstos do artigo 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, preferencialmente através de correio eletrónico, com recibo de entrega. A referida notificação indica a data e horário da realização dos métodos de seleção.

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 em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos>.

**Ordenação final dos/as candidatos/as:** Nos termos do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, a ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das suas classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com as fórmulas abaixo identificadas, tendo em conta a situação em que se encontre o/a candidato/a:

Para os/as candidatos/as que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o presente procedimento concursal:  $OF = AC \times 50\% + EAC \times 50\%$

Para os/as demais candidatos/as:  $OF = PC \times 50\% + EAC \times 50\%$

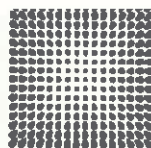
O método AP não é considerado para o cálculo da classificação final, atendendo a que nos termos do n.º 2 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, este método é apenas avaliado através das menções classificativas de Apto. e Não Apto.

**Em que:**

**OF** – Ordenação final

**AC** - Avaliação curricular

**EAC** - Entrevista de avaliação de competências



*F. AP*  
*DS*

**PC - Prova de conhecimentos**

**Critérios de desempate:** Os/As candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, caso subsista a igualdade de valorações após a aplicação dos critérios de ordenação previstos nos números 1 e 2 do artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão utilizados, sucessivamente, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

- 1) Candidato/a com maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências;
- 2) Candidato/a com maior experiência na área para que é aberto o concurso;
- 3) Candidato/a com maior média na habilitação literária/ académica exigida para a candidatura;
- 4) Candidato/a com maior grau de habilitação literária/ académica exigida para a candidatura.

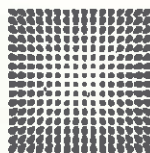
Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o/a candidato/a portador/a de deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6º do mesmo diploma legal, o/a candidato/a portador/a 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 nº 2, do artigo 23º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, 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.

A lista unitária de ordenação final, após homologação, é afixada em local visível e público das instalações do Município de S. João da Madeira e disponibilizada na sua página



**S. João da Madeira**  
Câmara Municipal

eletrónica, em <https://www.cm-sjm.pt/pt/municipio-recursos-humanos> sendo ainda publicado, por extrato, um aviso na 2ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

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

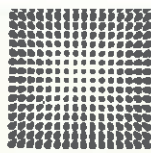
Para constar se lavrou a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

O Júri,

Presidente do Júri

1ª Vogal Efetiva

2ª Vogal Efetiva



*Handwritten initials and date: AP. 28*

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC)**

Procedimento concursal para a contratação por tempo indeterminado de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, Licenciado em uma das seguintes áreas: Ciências da Natureza, Ciências e Matemática, Biologia, Microbiologia, Física e/ou Química, Geologia, Biologia e Geologia, Engenharia do Ambiente ou equiparadas

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 100 h = 10 valores


B.2 ≥ 101 h e ≤ 150 h = 12 valores

B.3 ≥ 151 h e ≤ 200h = 14 valores

B.4 ≥ 201 h e ≤ 250 h = 16 valores

B.5 ≥ 251 h e ≤ 300 h = 18 valores

B.6 ≥ 301 h = 20 valores

**C - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL**

C.1 Até 5-anos = 10 valores


C.2 > 5 anos e ≤ 9 anos = 12 valores

C.3 > 9 anos e ≤ 12 anos = 14 valores

C.4 > 12 anos e ≤ 15 anos = 16 valores

C.5 > 15 anos e ≤ 16 anos = 18 valores

C.6 > 16 anos = 20 valores

**D - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Desempenho Inadequado = 8 valores

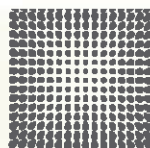

Desempenho Adequado/Regular = 12 valores

Desempenho Relevante/Bom = 16 valores

Desempenho Muito Bom = 18 valores

Desempenho Excelente = 20 valores

Resultado AC = HA + FP + EP + AD / 4 =



*AP. 28*

**FICHA DE ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)**

Procedimento concursal para a contratação por tempo Indeterminado de 2 postos de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior, licenciado em uma das seguintes áreas: Ciências da Natureza, Ciências e Matemática, Biologia, Microbiologia, Física e/ou Química, Geologia, Biologia e Geologia, Engenharia do Ambiente ou equiparadas

Nome:

N.º Competências a avaliar: 4 em \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_ Duração: 30 minutos

Posto de Trabalho:

Competência	Comportamentos	Sim Não	Pontuação Dos Comportamentos (0, 1, 3, 5)	Nível Qualitativo (Elevado, Bom, Reduzido, Insuficiente)
Orientação para a colaboração	1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	3. Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Orientação para a mudança e inovação	1. Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	2. Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	3. Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Gestão do Conhecimento	1. Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	2. Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	3. Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
Iniciativa	1. Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
	3. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		
<b>Classificação EAC = <math>\sum C1 + C2 + C3 + C4 =</math></b>			<b>Valores</b>	

Cada comportamento será avaliado de acordo com a seguinte escala classificativa:

**5 Valores (Elevado)** – quando o/a candidato/a apresenta três comportamentos;

**3 Valores (Bom)** – quando o/a candidato/a apresenta dois comportamentos;

**1 Valor (Reduzido)** – quando o/a candidato/a apresenta 1 comportamento;

**0 Valores (Insuficiente)** – quando o/a candidato/a não apresenta comportamento.

O/A Avaliador/a,