



SS
9B7m
BA

Sever do Vouga, ___/___/____.
O Presidente da Câmara,

Procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho na carreira/categoria de Técnico Superior com Licenciatura em Ciências do Desporto, para o exercício de funções no Gabinete de Desporto e Tempos Livres

Ata n.º 1

Aos seis dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e dois nesta Vila de Sever do Vouga no edifício dos Paços do Concelho reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros:-----

Graciela Henriques Bastos de Figueiredo, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – Sara Isabel da Costa Barroso de Santo António, Técnica Superior de Psicologia;-----

Na ausência do 2.º Vogal Efetivo – Nuno Gonçalo Enes Seródio, Técnico Superior de Gestão de Recursos Humanos, esteve presente a 1.º Vogal Suplente – Sara Graziela Tavares Seca Amaral, Técnica Superior de Administração Pública.-----

A reunião teve por objetivo proceder à análise dos seguintes parâmetros:-----

1. Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios;-----

2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos, de acordo com os métodos de seleção.-----

1.) Nos termos dos artigos 36.º da LTFP e 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção são os seguintes:-----

1.a) Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita. Será de natureza teórica e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com a exigência da função com carácter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores e terá a duração de 120 minutos. A prova será constituída por 4 Grupos, cotadas até 5 pontos cada, podendo ser subdivididos de acordo com o entendimento da entidade externa que elaborará a prova e, incidirá sobre a seguinte legislação (na sua atual redação), que poderá ser consultada durante a realização da prova:-----

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e seu Anexo I;-----

Código do Trabalho – Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;-----

Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;-----

Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;-----



9/13/11
#BA SD

Regime Financeiro das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais – Lei n.º 73/2013, de 3 de setembro;-----

Regime Jurídico das instalações desportivas de uso público – Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho;---

Segurança e combate ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos – Lei n.º 39/2009, de 30 de julho;-----

Regime dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo – Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro;-----

Lei de Bases da Atividade Física e Desporto – Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro;-----

Decreto-Lei n.º 248-B/2008, de 31 de dezembro – Estabelece o regime jurídico das federações desportivas e as condições de atribuição do estatuto de utilidade pública desportiva.-----

A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa.-----

1.b) A Avaliação Psicológica (AP), visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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 e será valorada da seguinte forma:-----

i) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;-----

ii) na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

Uma vez que esta Câmara não possui técnicos com habilitação académica e formação adequadas para este efeito, a aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.-----

1.c) A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que se destina a avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado incidindo, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que serão avaliados os seguintes parâmetros.-----

Os parâmetros comportamentais em análise serão:-----

Orientação para resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;-----

Planeamento e Organização – Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades;-----

Conhecimentos especializados e experiência – Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;-----



SS
9/10/21
[Signature]

Relacionamento interpessoal – Capacidade para interagir adequadamente 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;-----

Comunicação – Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.-----

Conforme disposto nos números 5 e 6 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, o resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. A entrevista profissional de seleção é avaliada 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.-----

1.d) A Ordenação Final (OF) dos candidatos que completem o procedimento é classificada de 0 a 20 valores e resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$OF = 35\% * PEC + 35\% * AP + 30\% * EPS, \text{ em que:}-----$$

PEC = Prova de Conhecimentos;-----

AP = Avaliação Psicológica;-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

2.) Métodos de seleção para candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado (exceto quando afastados)-----

2.a) Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será valorada de 0 a 20, com valoração às centésimas, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:-----

$$AC = 25\% * HA + 25\% * FP + 40\% * EP + 10\% * AD, \text{ em que:}-----$$

HA = Habilitação Académica;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional;-----

AD = Avaliação de Desempenho.-----

As **Habilitações Académicas**, serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração a média da licenciatura, da seguinte forma:-----

Média = 10 valores	-	10 valores
Média = 11 ou 12 valores	-	14 valores



82
g/Bm
[Signature]

Média = 13 ou 14 valores	-	16 valores
Média = 15 ou 16 valores	-	18 valores
Média > 16 valores	-	20 valores

A **Formação Profissional**, em que se considera apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite de 20 valores, da seguinte forma:-----

Por cada ação de formação com duração até 35 horas	-	1 valor
Por cada ação de formação com duração até 70 horas	-	2 valores
Por cada ação de formação com duração > a 70 horas	-	4 valores
Pós-graduação ou especialização	-	6 valores

A **Experiência Profissional**, em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:-----

Até 1 ano	-	10 valores
> 1 ano e = a 5 anos	-	14 valores
> 5 anos e = a 10 anos	-	16 valores
>10 anos e = a 15 anos	-	18 valores
Mais de 15 anos	-	20 valores

A **Avaliação de Desempenho**, em que se pondera a média da avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou ou cumpriu a atribuição, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro):-----

Desempenho Inadequado	-	5 valores
Desempenho Adequado	-	12 valores
Desempenho Relevante	-	15 valores
Desempenho Excelente	-	20 valores

Aos candidatos que não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de dez valores.-

2.b) A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências. Este guião será associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

O Júri determinou que a entrevista incidirá sobre as seguintes competências:-----



1. Orientação para resultados;-----
2. Planeamento e Organização;-----
3. Conhecimentos especializados e experiência;-----
4. Relacionamento interpessoal;-----
5. Comunicação.-----

2.c) A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento é classificada de 0 a 20 valores e resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção de acordo com a seguinte fórmula: -----

OF = 55% * AC + 45% * EAC, em que:-----

AC = Avaliação Curricular;-----

EAC = Entrevista de Avaliação de competências.-----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da ordenação final.-----

Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.-----

A Presidente do Júri,

Graciela Henriques Basto Figueiredo

A 1.º Vogal,

João Isabel do Costa Borroso

A 2.º Vogal,

Sara Amaral

A relatora,

Maria Inês Pires Grácio