



PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO — TÉCNICO SUPERIOR/DESPORTO

-----**ACTA N.º 1**-----

-----Aos seis dias do mês de março do ano de dois mil e dezassete, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído pelos seguintes elementos: Presidente: LUIS MIGUEL FONSECA FERREIRA – CHEFE DA DIVISÃO SÓCIO CULTURAL; 1º Vogal Efetivo: FRANCISCO DUARTE PEIXE ESPADINHA MARTINS – TÉCNICO SUPERIOR; 2º Vogal Efetivo: RUI MIGUEL LOPES SIMÕES. -----

Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 22 da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação, deliberou o júri, no que concerne com os critérios de seleção e respetivas ponderações, o seguinte: -----

-----Métodos de seleção: -----

-----**Prova de conhecimentos (PC)** – Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Será de natureza teórica e terá uma duração não superior a 02.00 horas. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, sendo permitida a consulta dos diplomas abaixo indicados.-----

-----Os temas a abordar na prova de conhecimentos escrita são os seguintes:-----

- Quadro de Competências e Regime Jurídico do Funcionamento dos Órgãos dos Municípios e das Freguesias — Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro e Lei n.º 169/99, de 18 de Setembro, ambas na sua atual redação;-----
- Código do Procedimento Administrativo — Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de Janeiro, na sua atual redação;-----
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas — Publicada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua atual redação;-----
- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto — Lei n.º 5/2007, de 16 de Janeiro, na sua atual redação;-----
- Regime jurídico das instalações desportivas de uso público — Decreto - Lei n.º 141/2009, de 16 de Junho, na sua atual redação;-----
- Regime jurídico aplicável ao Nadador Salvador – Lei n.º 68/2014 de 29 de Agosto, na sua atual redação;-----
- Regime aplicável à atividade de Nadador Salvador – Portaria n.º 311/2015 de 28 de Setembro, na sua atual redação.-----

-----A ponderação é a seguinte: -----

-----A valoração deste método de seleção é de 45%. -----

-----**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. Será valorada da seguinte forma: (a definir previamente com o psicólogo) a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*; b) na última fase do método, para os candidatos que o 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.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 25%.-----

-----Os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade, se tenham por último encontrado, a cumprir função caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicitado, realizam os seguintes métodos de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação.-----

-----**Avaliação Curricular (AC)** - Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Será 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. Para tal são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Académicas (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho relativa aos últimos 3 anos (AD), de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$- AC = HA \times 20\% + FP \times 25\% + EP \times 35\% + AD \times 20\%$$

-----As Habilitações Académicas (HA) são ponderadas de acordo com o fator licenciatura, bem como a posse de outra habilitação académica superior com relevância para o desempenho do cargo, graduadas de acordo com a seguinte pontuação:-----

- 20 valores – Habilitação de grau académico superior à Licenciatura em Desporto Atividade Física e Lazer;-----

- 18 valores - Habilitação de grau académico de Licenciatura em Desporto Atividade Física e Lazer;-----

-----A Formação Profissional (FP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 200 ou mais horas;-----

- 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 150 ou mais horas e menos de 200 horas;-----

- 14 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 75 ou mais horas e menos de 150 horas;-----

- 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional até 75 horas;-----

- 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.-----

-----A Experiência Profissional (EP) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

- 1 valor por ano de experiência profissional em exercício de funções idênticas à carreira e categoria, com o limite de 20 valores.-----

-----A Avaliação de Desempenho (AD) é graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

20 Valores – desempenho excelente/relevante (SIADAP 1,2,3 (4,5 a 5 pontos);-----
18 Valores – desempenho muito bom/relevante (SIADAP 1,2,3 (4 a 4,499 pontos);-----
15 Valores – desempenho bom/adequado (SIADAP 1,2,3 (3 a 3,999 pontos);-----



10 Valores – desempenho a necessitar desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3 (2 a 2,999 pontos) e a candidatos que não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis; -----

6 Valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3 (1 a 1,999 pontos); ----

----- A valoração deste método de seleção é de 45 %.-----

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências, associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. Será 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.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 25%. -----

-----Como método de seleção facultativo será utilizado: -----

-----**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – 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.-----

-----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.-----

-----Os parâmetros de avaliação deste método de seleção são os seguintes:-----

- Motivação;-----
- Sentido de Organização;-----
- Experiência Profissional;-----
- Conhecimento da Organização;-----
- Funções do Lugar;-----
- Comunicação;-----
- Relacionamento Interpessoal;-----
- Auto Avaliação.-----

-----A classificação é obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar.-----

-----A valoração deste método de seleção é de 30%. -----

-----Após a aplicação dos métodos a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1 do artigo 34º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, na sua atual redação:-----

$$OF = (PC \text{ ou } AC \times 45\%) + (AP \text{ ou } EAC \times 25\%) + (EPS \times 30\%)$$

Sendo:-----

OF = Ordenação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC = Avaliação Curricular-----



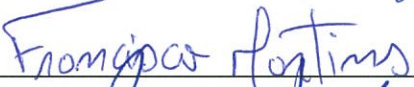
EAC = Entrevista de Avaliação de Competências-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

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

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri.-

O Presidente: 

O 1º Vogal Efetivo: 

O 2º Vogal Efetivo: 