



Samuel
J. Augusto
Francisco

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA DOIS LUGARES NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL – AUXILIAR DE APOIO OPERACIONAL – ÁREA FUNCIONAL DE DESPORTO

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de fevereiro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu no Edifício dos Paços do Concelho, em Montemor-o-Novo, o júri do procedimento concursal identificado em epígrafe, constituído por Samuel Cinzas / Coordenador da UDJ na qualidade de Presidente, José Augusto Lopes / Assistente Técnico na qualidade de 1.º Vogal Efetivo e Francisco Martins / Técnico Superior na qualidade de 2.º Vogal Efetivo.

Nos termos e para os efeitos das alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do art.º 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, deliberou o júri, no que concerne com os métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos 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 prática e terá uma duração não superior a 01.30 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.

A prova de conhecimentos teórica (PCT), sob a forma escrita, com consulta, terá uma duração não superior a 01:00 hora. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

Os temas a abordar na prova de conhecimentos teórica (PCT) são os seguintes:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – (Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na sua atual redação);
- Regulamento Municipal de Fardamento e Equipamento de Proteção Individual (EPI) – Regulamento 156/2016 de 15 de fevereiro;
- Regime Jurídico das Instalações Desportivas — Decreto -Lei n.º 141/2009 de 16 de Junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei nº 110/2012 de 21 de Maio.
- Decreto regulamentar n.º 5/97 de 31 de Março, Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança dos Recintos com Diversões Aquáticas

A prova de conhecimentos prática (PCP), terá a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando -se a valoração até às centésimas.

Programa da Prova:

A prova de conhecimentos prática (PCP) consistirá na realização das seguintes tarefas: a) Marcações de campos de futebol de onze e ou futebol de sete, em terrenos de terra batida.

Na prova de conhecimentos prática serão considerados os seguintes parâmetros de avaliação: a) Perceção e compreensão da tarefa (PCT); 5 valores – Demonstrou elevada perceção e compreensão da tarefa;



Handwritten signature in blue ink.

- 4 valores – Demonstrou boa perceção e compreensão da tarefa; -----
3 valores – Demonstrou conhecimento razoável da perceção e compreensão da tarefa; -----
2 valores – Demonstrou conhecimento reduzido da perceção e compreensão da tarefa; -----
1 valores – Demonstrou conhecimento insuficiente da perceção e compreensão da tarefa; -----
b) Qualidade de realização (QR); -----
5 valores – Demonstrou elevada qualidade de realização; -----
4 valores – Demonstrou boa qualidade de realização; -----
3 valores – Demonstrou razoável qualidade de realização; -----
2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização; -----
1 valores – Demonstrou insuficiente qualidade de realização; -----
c) Celeridade na execução (CE); -----
5 valores – Demonstrou elevada celeridade na execução; -----
4 valores – Demonstrou boa celeridade de execução; -----
3 valores – Demonstrou razoável celeridade de execução; -----
2 valores – Demonstrou reduzida qualidade de realização; -----
1 valores – Demonstrou insuficiente celeridade na execução; -----
d) Grau de conhecimentos técnicos demonstrados (GCD); -----
5 valores – Demonstrou elevado grau de conhecimento; -----
4 valores – Demonstrou bom grau de conhecimento; -----
3 valores – Demonstrou razoável grau de conhecimento; -----
2 valores – Demonstrou reduzido grau de conhecimento; -----
1 valores – Demonstrou insuficiente grau de conhecimento; -----
----- A classificação da Prova de Conhecimentos Prática (PCP) será obtida de acordo com a seguinte fórmula: -----
----- $PCP = PCT \times 20\% + QR \times 35\% + CE \times 25\% + GCD \times 20\%$ -----
----- Na realização da prova de conhecimentos escrita será garantido o anonimato para efeitos de correção. -----
----- A valoração deste método de seleção é de 45%, de acordo com a seguinte fórmula: -----
----- $PC = (PCP \times 50\% + PCT \times 50\%)$ -----
----- **Avaliação Psicológica (AP)** - visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada da seguinte forma: 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 estejam a executar as funções caracterizadoras do posto de trabalho em causa e os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, realizam os seguintes métodos



S. M. L.
A. Martins

de seleção, exceto se optarem, por escrito, pelos anteriores métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação):-----

----- **Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, 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, incidindo especialmente sobre as funções desempenhadas na categoria e no cumprimento ou execução da atribuição, competência ou atividade em causa e o nível de desempenho nelas alcançado. 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: -----

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

----- As Habilitações Académicas (HA) são graduadas de acordo com a seguinte pontuação: -----

15 Valores – Escolaridade obrigatória consoante a idade; -----

18 Valores – Habilitação superior à exigida que não a licenciatura -----

20 Valores – Habilitação superior à exigida correspondente à Licenciatura ou Superior; -----

Considerando que: -----

- Nascidos(as) até 31 de dezembro de 1966 – 4º ano (4ª classe)-----

- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1967 a 31 de dezembro de 1980 – 6º ano (6ª classe)-----

- Nascidos(as) de 1 de janeiro de 1981 a 31 de dezembro de 1994 – 9º ano-----

- Nascidos(as) após 1 de janeiro de 1995 – 12º ano-----

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

18 Valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 50 ou mais horas; -----

16 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 40 ou mais horas e menos de 50 horas; -----

14 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 30 ou mais horas e menos de 40 horas; -----

12 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 20 ou mais horas e menos de 30 horas; -----

10 Valores - formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 10 ou mais horas e menos de 20 horas; -----

8 Valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional; -----

-----Cada Ação com mais de 100 horas acresce 1 valor por ação. Em caso algum a soma deste fator poderá exceder 20 valores. -----



Handwritten signature in blue ink: J. Martins

-----Na Avaliação de Desempenho (AD) será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos três anos sendo 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 de desenvolvimento/adequado (SIADAP 1,2,3(2 a 2,999 pontos); -----
6 valores – desempenho inadequado/inadequado (SIADAP 1,2,3(1 a 1,999 pontos). -----
Caso o candidato não tenha avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio - 12 valores. -----

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

-----**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais. 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 a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e 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: -----

Capacidade de expressão e fluência verbal; -----

Motivação profissional; -----

Concisão no discurso; -----

Valorização e atualização profissional. -----

----- 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, cujo guião e ficha de avaliação se encontram em anexo à presente ata -----

----- 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 26º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril: -----

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

----- Sendo: -----

OF = Ordenação Final -----

PC= Prova de Conhecimentos -----

AP= Avaliação Psicológica -----

AC = Avaliação Curricular -----



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

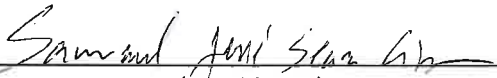
EPS = Entrevista Profissional de Seleção-----

----- 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.-----

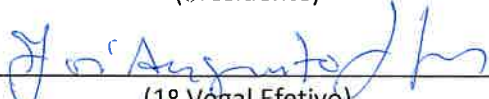
-----Mais deliberou o júri, ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 2 do art.º 14º e no n.º 2 do art.º 7º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação, fasear a avaliação dos referidos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.-----

-----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 Júri do Procedimento



(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)

levantado do chão