

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO PARA A OCUPAÇÃO DE DOIS POSTOS DE TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR - (DESPORTO)

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e seis, reuniu No Largo do Município, em Gavião, o júri do Procedimento Concursal identificado em epígrafe, constituído por Sandra Cristina Serrano Simões na qualidade de Presidente, Duarte Costa Claudino na qualidade de 1º Vogal Efetivo e Bruno Ricardo Raimundo Calado, na qualidade de 2º Vogal Efetivo.

Nos termos e para os efeitos do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, deliberou o júri, no que concerne aos métodos de seleção e respetivas ponderações, o seguinte:

1. Métodos de seleção: nos termos do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o n.º 1 e 2 do artigo 36º da Lei de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, aprovada em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designada por LTFP, os métodos a aplicar serão:

1.1. Aos candidatos que sejam detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado e titulares de carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação

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

1.2. Para os restantes candidatos:

- Prova de conhecimentos (PC) – método obrigatório;
- Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método complementar.

1.3. Os métodos de seleção referidos no ponto 1.1 poderão ser afastados pelos candidatos mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos no ponto 1.2., conforme previsto no n.º 3 do artigo 36º da LTFP;

2. Avaliação Curricular (AC): Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 da Portaria, visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA), formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função (FP), experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e grau de complexidade das mesmas (EP) e Avaliação de Desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas e resultará da média aritmética simples ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Sendo que:

a) HA = Habilitações Académicas: onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificações certificadas pelas entidades competentes;

- 20 valores – habilitação de grau académico de Doutoramento;
- 18 valores - habilitação de grau académico de Mestrado;
- 16 valores - habilitação de grau académico de Licenciatura.

b) FP = Formação Profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração igual ou superior a 200 horas;
- 15 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional com duração entre 100 e 199 horas;
- 12 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional com duração menor que 100 horas;
- 8 valores – sem formação diretamente relacionada com a área funcional.

c) EP = Experiência Profissional: considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes aos postos de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- 20 Valores – superior a 10 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 18 Valores – até 8 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 16 Valores – até 6 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 14 Valores – até 4 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 12 valores – até 2 anos no exercício de funções idênticas à carreira e categoria;
- 10 valores – sem experiência profissional.

d) AD = Avaliação de Desempenho: será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos últimos 3 períodos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- 20 valores – excelente;
- 16 valores – muito bom;
- 14 valores – bom;
- 10 valores – regular;
- 8 valores – inadequado.

Caso o candidato não possua avaliação de desempenho relativo ao período a considerar, por razões que não lhe sejam imputáveis, será considerada a avaliação de 12 valores para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Quando a avaliação do desempenho constante da declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência dos requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação do desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.

3. Entrevista da Avaliação de Competências (EAC): Prevista na alínea b) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea d) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria, visa obter, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das funções.

Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências abaixo discriminadas, sendo valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = [(a) + b) + c) + d + e) + f)] / 6$$

As competências a considerar neste método de seleção são os seguintes:

- a) Orientação para a Mudança e Inovação;
- b) Orientação para a Colaboração;
- c) Orientação para a Participação;
- d) Orientação para a Segurança;
- e) Orientação para o Serviço Público;
- f) Iniciativa.

4. Prova de conhecimentos (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova será de natureza teórica, sob a forma escrita e terá uma duração de 90 minutos. Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, tendo a mesmo carácter eliminatório para os candidatos que obtiverem uma classificação inferior a 9,50 valores.

Incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica diretamente relacionadas com as exigências da função, com consulta em suporte de papel, que cada candidato deverá trazer consigo, não sendo permitidas anotações.

4.1. Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova;

4.2. Legislação e Bibliografia necessária à realização das Provas Teóricas de Conhecimento em que devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas até à data da realização da prova de conhecimentos:

Conteúdo de natureza geral:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro: Regime jurídico das Autarquias Locais;
- Lei n.º 169/99, de 18 de setembro: Autarquias Locais – Competências e Regime Jurídico;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro: Regime financeiro das Autarquias Locais e das entidades intermunicipais;
- Regulamento n.º 927/2022, de 10 de outubro - Regulamento da Estrutura Orgânica dos Serviços Municipais do Gavião;
- Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro: Código dos Contratos Públicos (CCP);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro: Código do Procedimento Administrativo (CPA);
- Decreto-Lei n.º 197/99, de 08 de junho: Regime jurídico de realização de despesa pública e de contratação pública;

Conteúdo de natureza específica:

- Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho: Regime jurídico das instalações desportivas de uso público;
- Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro: Regime aplicável à atividade de nadador-salvador;
- Lei n.º 5/2007 de 16 de janeiro Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto;
- Lei n.º 39/2009, de 30 de julho: Regime jurídico do combate à violência, ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos.



5. **Avaliação Psicológica (AP)** – prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, visa avaliar aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será avaliada através das menções classificativas de **Apto e Não Apto**.

Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer uma das fases ou dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um deles. Os métodos de seleção, bem como cada uma das suas fases, têm carácter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.

Atendendo à celeridade do presente procedimento concursal e de acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, sendo que a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes será efetuada apenas a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Os restantes candidatos serão considerados excluídos, dispensando assim a aplicação do segundo método e dos métodos seguintes.

A ordenação final, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos dos artigos 21.º, 23.º e 24.º da Portaria:

a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade:

$$CF = 50\%AC + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

b) Para os restantes candidatos:

$$CF = 50\%PC + AP \text{ (Apto/Não Apto)} + 50\%EAC$$

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6. A falta de comparência dos candidatos a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

7. Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro.

8. Dispensa de aplicação do segundo método, ou dos métodos seguintes, aos restantes candidatos que se considerem excluídos.

9. Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

10. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

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.

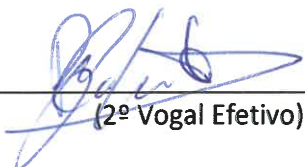
O Júri do Procedimento



(Presidente)



(1º Vogal Efetivo)



(2º Vogal Efetivo)

