



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO INCERTO PARA PREENCHIMENTOS DE 1 POSTO DE TRABALHO, NA CATEGORIA E CARREIRA DE TÉCNICO SUPERIOR – DESPORTO**

**ATA N.º 1**

Aos seis dias do mês de dezembro de 2024, reuniu nas instalações da Câmara Municipal de Alter do Chão, o Júri do procedimento concursal comum na modalidade de relação de emprego público por a termo resolutivo incerto tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho para a carreira/categoria de Técnico Superior – Desporto, constituído por:

**Presidente do Júri** – Dr. Duarte Costa Claudino, Técnico Superior de Desporto a exercer funções na CIMAA – Comunidade Intermunicipal do Alto Alentejo;

**1.º Vogal Efetivo** – Eng. Francisco Diogo de Contente Parelho, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Obras, Urbanismo e Serviços Urbanos do Município de Alter do Chão; (que substituirá o Presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos)

**2.º Vogal Efetivo** – Dr. Fernandino Emanuel Godinho Lopes, Chefe de Divisão da Unidade Orgânica Flexível de Educação e Ação Social do Município de Alter do Chão;

A reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar ao procedimento, para ocupação do posto de trabalho acima indicado.

**Nestes termos o júri deliberou por unanimidade:**

**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 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 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 da carreira/categoria se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para ocupação:

1.1.1. Avaliação Curricular (AC) – método obrigatório;

1.1.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método obrigatório;

**1.2.** Para os restantes candidatos:

1.2.1. Prova de Conhecimentos (PC) – método obrigatório;

1.2.2. Avaliação Psicológica (AP) – método obrigatório;



1.2.3. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – método complementar;

1.3. Os métodos de seleção indicados no ponto 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 36.º da LTFP;

**2. Avaliação Curricular (AC):** Prevista na alínea a) do ponto 2 do artigo 36.º da LTFP, conjugada com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º 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:

$$AC = HA \times 20\% + FP \times 30\% + EP \times 40\% + AD \times 10\%$$

Sendo que:

**HA = Habilitações Académicas:** onde se pondera a titularidade de grau académico ou de nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

- Ponderação da média final da habilitação académica relevante para o ingresso na categoria de Técnico Superior;
- Grau de Mestre – acresce 2 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 20 valores;
- Grau de Doutoramento – acresce 4 valores à ponderação da Licenciatura até ao limite de 20 valores;

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

- Sem participações em ações de formação – 8 valores;
- Entre 0 e 150 horas de formação – 12 valores;
- Entre 150 e 300 horas de formação – 14 valores;
- Entre 300 e 600 horas de formação – 16 valores;



- Entre 600 e 900 horas de formação – 18 valores;
- Mais de 900 horas de formação ou detenção de Pós-graduação relevante – 20 valores;

**EP = Experiência Profissional:** considerando e ponderando com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:

- Sem experiência profissional – 8 valores;
- Até 5 anos de experiência – 12 valores;
- De 6 até 10 anos de experiência - 16 valores;
- De 11 até 15 anos de experiência – 18 valores;
- Superior a 15 anos de experiência – 20 valores.

**AD = Avaliação de Desempenho:** em que se pondera a avaliação 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.

- Desempenho Inadequado – 8 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores;
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Em caso de candidatos que por razões que não lhes sejam imputáveis não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período ser-lhes-á atribuída a classificação de 12 valores, por analogia com o previsto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria.

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.

Escala do SIADAP (Lei n.º 10/2004, de 22 de março)	Escala do SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro)	Classificação
1,0 – 1,9	1,000 – 1,499	4 Valores
2,0 – 2,9	1,500 – 1,999	8 Valores
3,0 – 3,9	2,000 – 3,999	12 Valores
4,0 – 4,4	4,000 – 4,499	16 Valores
4,5 – 5,0	4,500 – 5,000	20 Valores



**3. Entrevista de 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.

A classificação a atribuir a cada competência será expressa 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:

$$\text{EAC} = (\text{A}+\text{B}+\text{C}+\text{D}+\text{E}+\text{F}+\text{G}+\text{H}) / 8$$

- A. Análise da informação e sentido crítico: Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico;
- B. Conhecimentos Especializados e Experiência: Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções;
- C. Realização e orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;
- D. Planeamento e organização: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- E. Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;
- F. Orientação para o serviço público: Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão;
- G. 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;
- H. Negociação e persuasão: Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente.

**4. Prova escrita de conhecimentos (PC):** Visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício das funções, revestirá a forma escrita, de realização individual, teórica e numa só fase, de caráter eliminatório, tendo a duração de 1 hora e trinta minutos, será adotada a escala de valoração de 0 a 20 valores,



com expressão até às centésimas, tendo a mesma caráter 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 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:

- Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação (Estabelece o Regime Jurídico das Autarquias Locais);
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, com as alterações vigentes);
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Aprova a Revisão do Código do Trabalho, com as alterações vigentes);
- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro (CPA com as alterações vigentes);
- Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro (Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto);
- Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho (Regime Jurídico das Instalações Desportivas).

**5. Avaliação psicológica (AP)**, prevista na alínea b) do ponto 1 do artigo 36.º da LTFP, 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 e será valorada de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 21.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro, através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.

**6.** 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 caráter eliminatório, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 21.º da Portaria.



*[Handwritten signature]*

7. 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 aos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 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.

8. 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:

8.1. 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

8.2. Para os restantes candidatos:

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

Em que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

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

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



11. 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.

12. Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Decreto Lei 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.

13. As comunicações e notificações a efetuar aos candidatos serão efetuadas, preferencialmente, através do endereço de correio eletrónico disponibilizado no formulário de candidatura.

14. Colocada a votação a presente ata, e após votação nominal, a mesma foi aprovada por unanimidade por todos os elementos do júri.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri.

**Presidente do Júri:**

(Duarte Costa Claudino)

**1.º Vogal Efetivo:**

(Francisco Diogo de Contento Parelho)

**2.º Vogal Efetivo:**

(Fernandino Emanuel Godinho Lopes)