



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal n.º 10/PCC/2022

Ata n.º 1 Métodos de seleção

Aos vinte e oito dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo (incerto), para substituição direta de trabalhador ausente, nos termos da alínea a) do n.º 1 do art.º 57.º da LTFP, na carreira e categoria de Técnico Superior, na área de Desporto.

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte:

1 - Requisitos de Admissão: Formação académica, mínima de licenciatura, em desporto ou educação física, para além dos legalmente previstos.

2 - Os métodos de seleção a utilizar são os previstos no n.º 5 do artigo 56.º conjugado com o n.º 6 do artigo 36.º, ambos do anexo à LTFP e ainda com os artigos 17.º e 18.º, ambos da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ou seja, Avaliação Curricular, complementando com o método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências;

3 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 70%, obtida de acordo com os seguintes subfactores:

3.1 - Habilitações académicas: avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida;

Licenciatura em desporto ou educação física - 12 valores;

Licenciatura em desporto ou educação física e título profissional de treinador de desporto - natação e título profissional de técnico de exercício físico - 14 valores;

Mestrado em desporto ou educação física - 16 valores;

Mestrado em desporto ou educação física e título profissional de treinador de desporto - natação e título profissional de técnico de exercício físico - 18 valores;

Doutoramento em desporto ou educação física - 19 valores;

Doutoramento em desporto ou educação física e título profissional de treinador de desporto - natação e título profissional de técnico de exercício físico - 20 valores;

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

3.2 - Experiência profissional: avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, devidamente comprovados, com incidência sobre: A execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e outras atividades do mesmo grau de complexidade bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata, avaliada da seguinte forma:

Sem experiência - 8 valores

Experiência profissional < 2 ano - 10 valores

Experiência profissional ≥ a 2 ano e < a 4 anos - 14 valores

Experiência profissional ≥ a 4 anos e < a 6 anos - 16 valores

Experiência profissional ≥ a 6 anos e < a 8 anos - 18 valores

Experiência profissional ≥ a 8 anos - 20 valores

F. F. F. F.
Comitê
Desporto



Oliveira do Bairro câmara municipal

3.3 - Formação profissional: pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias, nos seguintes termos:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 8 Valores

< 50 horas - 10 Valores

≥ 50 e ≤ 70 horas - 12 Valores

≥ 70 e ≤ 100 horas - 14 Valores

≥ 101 e ≤ 130 horas - 16 Valores

≥ 131 e ≤ 150 horas - 18 valores

≥ 151 horas - 20 Valores

3.4 - A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Experiência Profissional – EP;
- Formação Profissional – FP;

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + 2EP + FP) / 4$

4 - Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E) / 5$$

A. Orientação para resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Estabelece prioridades na sua ação, conseguindo, em regra, centrar-se nas atividades com maior valor para o serviço (atividades-chave);
2. Compromete-se, em regra, com objetivos exigentes, mas realistas e é perseverante no alcançar das metas definidas;
3. Realiza com empenho e rigor as tarefas ou projetos que lhe são distribuídos;
4. Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades;

F. J. J. J.
Carriagem
Deus no



Oliveira do Bairro câmara municipal

B. 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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Demonstra compromisso pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público através dos seus atos.
2. Identifica claramente os utentes do serviço e as suas necessidades e presta um serviço adequado, com respeito pelos valores da transparência, integridade e imparcialidade.
3. Mostra-se disponível para com os utilizadores do serviço (internos e externos) e procura responder às suas solicitações.
4. No desempenho das suas atividades trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos, respeitando os princípios da neutralidade e da igualdade.

C. Iniciativa e autonomia: Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia-a-dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais.
2. Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas.
3. Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.
4. Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

D. Responsabilidade e compromisso com o serviço: Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Reconhece o seu papel na prossecução da missão e concretização dos objetivos do serviço e responde às solicitações que, no âmbito do seu posto de trabalho, lhe são colocadas.
2. Em regra, responde com prontidão e disponibilidade às exigências profissionais.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente horários de trabalho e reuniões.
4. Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.

E. Trabalho de equipa e cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
2. Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

F. J. P. P.
Carla Pereira
Assessor



Oliveira do Bairro câmara municipal

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- **20 Valores:** o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- **16 Valores:** o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- **12 Valores:** o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- **8 Valores:** o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- **4 Valores:** o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência

5 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

$$CF = (AC \times 70\%) + (EAC \times 30\%)$$

CF = Classificação Final,

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

6 –Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e compromisso com o serviço.
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço público.
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para resultados

7 - Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

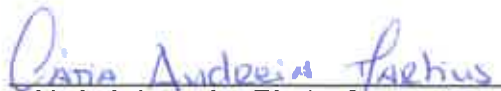
Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente do Júri:


Filipe Miguel Simões Ferreira Pedro, Chefe de Serviço

Vogais Efetivos:


Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnica Superior


Cátia Andreia Martins, Técnica Superior