

2

Pereira



Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, área de atividade de desporto para exercer funções na Divisão de Administração Geral e Finanças, Setor de Educação, Cultura, Turismo, Ação Social, Saúde e Desporto da Câmara Municipal de Vila Viçosa – Definição de Critérios

Aos dois dias e seis dias do mês de março do ano 2023, pelas dez horas e catorze horas e trinta minutos, respetivamente, no edifício dos paços do concelho, reuniu o Júri do Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, área de atividade de desporto, deliberado em reunião ordinária da Câmara Municipal de vinte e dois do mês de fevereiro de 2023, estando presentes:-----

- A Presidente do júri, Dília Sílvia Neves Jardim – Chefe da Divisão de Administração Geral e Finanças;-----
- A primeira vogal efetiva, Verónica da Conceição Martins Aires Pereira, Técnica Superior de Desporto;-----
- A segunda vogal efetiva, Antónia de Fátima Rocha Garcia Caeiro Casaca, Técnico Superior de Ciências Sociais – ramo de ciência política e administrativa.-----

Ordem de Trabalhos: -----

Ponto Único – Proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de selecção, conforme n.º 2 do artigo 9º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Prova de Conhecimentos + Avaliação Psicológica + Entrevista de Avaliação de Competências ou, Avaliação Curricular + Entrevista de Avaliação de Competências, bem como o sistema de Classificação final, incluindo a respetiva fórmula.-----

Assim, tendo em consideração o perfil profissional / competências inerentes ao posto de trabalho, anexas a esta ata e que dela faz parte integrante, o Júri deliberou, por unanimidade,

D. Pereira



aplicar os métodos de selecção obrigatórios previstos no artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e n.ºs 1 e 2 do artigo 36º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conforme se determina:-----

A – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou não estiveram a cumprir ou a executar a atividade, atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os seguintes métodos de seleção **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, conforme deliberação do órgão executivo de vinte e dois do mês de fevereiro de 2023:-----

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 e utilização da língua portuguesa. O júri, deliberou por unanimidade, o seguinte quanto à prova:-----

- a) Será de realização individual e assumirá a forma escrita, em suporte papel, numa só fase;-----
- b) Revestirá natureza teórica, com consulta da legislação não anotada, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos ou eletrónicos (exemplo: computador, tablet, telemóvel, ...);-----
- c) Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função, incidindo sobre os seguintes conteúdos temáticos:-----
 - Regulamento da Estrutura e Organização dos Serviços da Câmara Municipal de Vila Viçosa publicado no Diário da República, n.º 214, 2.ª Série de 05 de novembro de 2014 e alterações seguintes; -----
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual; -----
 - Lei 75/2013, de 12 de setembro na sua atual redação; -----
 - Lei 169/99 de 18 de setembro, 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;-----
 - Estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público – Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, na sua atual redação;-----


D. Pereira



▪ Regulamenta a utilização das vias públicas para a realização de atividades de carácter desportivo, festivo ou outras que possam afetar o trânsito normal – Decreto Regulamentar n.º 2-A/2005, de 24 de março;-----

▪ Estabelece o Regime Jurídico de Acesso e de Exercício da Atividade de Organização de Campos de Férias – Decreto-Lei n.º 32/2011, de 7 de março, na sua atual redação;-----

▪ Aprova o regulamento que estabelece as condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional dos espaços de jogo e recreio, respetivo equipamento e superfícies de impacto – Decreto-Lei n.º 203/2015, de 17 de setembro, na sua atual redação.-----

d) A prova será constituída por dezassete questões fechadas de escolha múltipla, de natureza genérica e específica, com cotação individual de um valor, doze questões, com cotação individual de 0,5 valores, quatro questões (cada pergunta comporta 4 opções de resposta, das quais o candidato optará por uma) e três questões de desenvolvimento com cotação individual de dois valores; -----

e) Terá a duração máxima de 90 minutos. -----

Avaliação Psicológica (AP) – visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência, o perfil de competências, anexo a esta ata, podendo comportar uma ou mais fases. É valorada em cada fase intermédia do método, através das classificações de APTO e NÃO APTO, e na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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. -----

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º e n.º 2 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil de Competências, anexo a esta ata e que dela faz parte integrante.-----

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que compoitem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha


D. Pereira



uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o Perfil de Competências anexo a esta ata, 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. -----

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração de uma entidade externa para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta ata e que dela faz parte integrante. -----

Cada um dos métodos de seleção bem como cada fase que compoem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes. -----

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula: -----

$$CF = 0,45 PC + 0,30 AP + 0,25 EAC$$

Em que: -----

CF – Classificação Final -----

PC – Prova de Conhecimentos -----

AP – Avaliação Psicológica -----

B – Para candidatos detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de selecção obrigatórios **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastados pelos candidatos)**:


Pereira



Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, com base na análise do respetivo curriculum vitae. Assim, serão ponderados os seguintes elementos que se entendem de maior relevância, tendo em conta o posto de trabalho a ocupar:-----

Habilitação Académica (HA) – será valorada numa escala de 0 a 20 valores, da seguinte forma:---
- Habilitação exigida para o posto de trabalho (Licenciatura na área de Desporto) – 19 valores;----
- Habilitação superior à exigida – 20 valores.-----

Apenas será considerada a habilitação académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. -----

Formação Profissional (FP) – são consideradas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a desempenhar, numa escala de 0 a 20 valores. Partindo de uma base de 4 valores a atribuir a todos os candidatos, com ou sem formação profissional ou com formação profissional que não esteja documentada, serão ainda consideradas as seguintes situações:-----

Formação profissional diretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -----

Até 30 horas – 2 valores -----

Mais de 30 horas até 60 horas – 4 valores -----

Mais de 60 até 100 horas - 6 valores -----

Mais de 100 horas – 10 valores -----

Formação profissional indiretamente relacionada com o desempenho da função, adquirida através de ações de formação, seminários, colóquios, congressos, simpósios, entre outros, do seguinte modo: -----

Até 30 horas – 2 valores -----

Mais de 30 horas até 60 horas – 3 valores -----

Mais de 60 até 100 horas - 4 valores -----

Mais de 100 horas – 6 valores -----

Apenas será considerada a formação profissional devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo para apresentação de candidaturas. O júri procederá

D
R
Resiza



ao somatório da totalidade das horas de formação frequentadas atribuindo-lhe a pontuação que lhe corresponda.-----

No caso de a duração das ações ser apresentada em dias é atribuído o total de 7 horas por cada dia de formação.-----

Experiência Profissional (EP) – em que será considerado o desempenho efetivo das funções com incidência sobre a execução da atividade inerente ao posto de trabalho e o respetivo grau de complexidade, desde que respeitante a área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo: -----

Inferior ou igual a 1 ano completo de experiência profissional – 0 valores;-----

Superior a 1 anos e até 2 anos – 10 valores;-----

Superior a 2 anos e até 4 anos – 12 valores;-----

Superior a 4 anos e até 6 anos – 14 valores;-----

Superior a 6 anos e até 8 anos – 16 valores;-----

Superior a 8 anos e até 10 anos – 18 valores;-----

Superior a 10 anos - 20 valores.-----

Apenas será considerado a experiência profissional devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas.-----

Avaliação de Desempenho (AD) – será considerado o último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Apenas será considerada a avaliação de desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa. -

Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, o júri deve prever face ao disposto na alínea c) do n.º 2 do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, um valor positivo a considerar na fórmula classificativa, pelo que o Júri deliberou, por unanimidade, atribuir 3 valores, atendendo ao fixado no SIADAP para um desempenho ADEQUADO. -----

Classificação Final (CF) – será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----



$$AC = 0,3 HA + 0,3 FP + 0,3 EP + 0,1 AD$$

Em que:-----

AC – Avaliação Curricular -----

HA – Habilitações Académicas-----

FP – Formação Profissional-----

EP – Experiência Profissional-----

AD – Avaliação de Desempenho-----

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Será composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o Perfil de Competências anexo a esta ata, 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.-----

Para a realização deste método e de acordo com o n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, o júri deliberou, por unanimidade, solicitar ao Presidente da Câmara Municipal a colaboração de uma entidade externa para aplicação do mesmo, enviando para o efeito o Perfil Profissional e Competências, anexo a esta ata e que dela faz parte integrante.-----

Cada um dos métodos de selecção bem como cada fase que comportem é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído do procedimento o candidato que não compareça ou obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.-----

A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, e resultará da seguinte fórmula:-----

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

Em que:-----

CF – Classificação Final-----



AC – Avaliação Curricular -----

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências -----

Mais deliberou o júri igualmente por unanimidade, que os critérios de desempate são:-----

Em caso e igualdade de valoração os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09.-----

A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela Lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por preferência os seguintes critérios:-----

- a) O(a) candidato (a) que for detentor de habilitação académica superior;-----
- b) O(a) candidato(a) que tiver maior idade.-----

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu a reunião por encerrada quando eram doze horas e trinta minutos e dezasseis e trinta minutos, respetivamente, e elaborou a presente ata que, depois de lida em voz alta, mereceu a aprovação de todos os membros e por eles vai ser assinada. -----

A Presidente do Júri,

Délia Silva Neves Jardim

A Vogal,

P. Pereira

A Vogal,

Aurélia Costa

DA
2021



Anexo

PERFIL PROFISSIONAL / COMPETÊNCIAS

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de técnico superior, área de atividade de desporto para exercer funções na Divisão de Administração Geral e Finanças, Setor de Educação, Cultura, Turismo, Ação Social, Saúde e Desporto da Câmara Municipal de Vila Viçosa

Caracterização do posto de trabalho / atividades a desenvolver:

Grau de complexidade, carreira e categoria: grau de complexidade 3, carreira geral de técnico superior, na área funcional de Desporto, nos termos do disposto nos artigos 86º e 88º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual.

Atribuição / atividade / conteúdo funcional: Funções constantes no anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, a que se refere o n.º 2 do artigo 88º, às quais corresponde o grau 3 de complexidade funcional. Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores, nomeadamente:

Planear a organização de iniciativas de carácter desportivo, promovendo a participação da comunidade em que se insere; Definição de planos desportivos, incluindo a conceção e planificação de atividades, elaboração dos respetivos regulamentos e divulgação, nomeadamente, através do contacto com escolas, associações e clubes, prestando apoio à concretização das mesmas; Elaborar



pareceres e fazer relatórios sobre as atividades desenvolvidas; Mediação e planeamento dos eventos desportivos desencadeados ou promovidos pelo Município; Desenvolvimento, acompanhamento e avaliação de contratos-programa de desenvolvimento desportivo; Coordenar e supervisionar a prescrição, avaliação, condução e orientação de todos os programas e atividades, da área da manutenção da condição física, aos seus utentes; Coordenar e supervisionar a avaliação da qualidade dos serviços prestados, bem como propor ou implementar medidas visando a melhoria dessa qualidade; Elaborar um manual de operações das atividades desportivas que decorrem nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física; Coordenar e regulamentar a produção das atividades desportivas; Informar e fornecer pareceres sobre matérias da sua responsabilidade; Assegurar a atividade regular e o funcionamento dos equipamentos desportivos dependentes da autarquia ou cuja gestão lhe esteja cometida; Elaborar e complementar propostas de regulamentos de atribuição de apoios às atividades e incitativas promovidas pelo movimento associativo; Elaborar o plano anual de atividades, sob orientação superior, integrando informação dos diversos projetos e acompanhar a sua execução, elaborando relatórios de acompanhamento, bem como elaborar o relatório anual de atividades; Colaborar na definição e na execução de uma política transversal para a juventude, promovendo o acesso dos jovens à informação através da criação de sistemas de informação; Desenvolver atividades/ações na área da juventude; Apoiar a área da Educação; Gerir as infraestruturas desportivas propriedade do município; Lecionação da modalidade de natação e das restantes disciplinas desta área (atividades aquáticas) ou outras na área do Desporto; Elaboração de fichas de avaliação dos alunos; Elaborar a Carta Desportiva Municipal.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

São as seguintes as competências comportamentais consideradas essenciais para proceder à aplicação dos Métodos de Seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências, no procedimento concursal para a carreira/categoria de técnico superior, área de atividade de desporto:

Competências – Chave	Comportamentos associados
<p>1. PLANEAMENTO E ORGANIZAÇÃO: Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Em regra é sistemático e cuidadoso na preparação e planeamento das suas tarefas e atividades. • Planeia e organiza as atividades e projetos que lhe são distribuídos, de acordo com os recursos que tem à sua disposição. • Realiza as suas atividades segundo as prioridades definidas e dentro dos prazos previstos. • Reavalia frequentemente o seu plano de trabalho e ajusta-o às alterações imprevistas, introduzindo as correções consideradas necessárias.
<p>2. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Tem habitualmente uma postura ativa e dinâmica, respondendo às solicitações e desafios profissionais. • Concretiza de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são atribuídas. • Toma a iniciativa para a resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade. • Procura soluções alternativas para a resolução dos problemas profissionais.

<p>3. OPTIMIZAÇÃO DE RECURSOS: Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Preocupa-se, em regra, com a implementação de procedimentos e rotinas no sentido de um melhor aproveitamento dos recursos disponíveis.• Implementa procedimentos, a nível da sua atividade individual, no sentido da redução de desperdícios e de gastos supérfluos.• Propõe medidas de racionalização, simplificação e automatização de processos e procedimentos, com vista a melhorar a produtividade dos serviços e a reduzir custos.• Utiliza os recursos, materiais e equipamentos necessários à realização das suas tarefas de forma adequada, zelando pela sua manutenção e respeitando as condições de segurança.
<p>4. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none">• 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;• Em regra responde com prontidão e Disponibilidade às exigências profissionais;• É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento dos serviços nomeadamente horários de trabalho e reuniões;• Trata a informação confidencial a que tem acesso, de acordo com as regras jurídicas, éticas e deontológicas do serviço.



<p>5. TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:</p> <p>Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Integra-se bem em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.• Tem habitualmente um papel ativo e cooperante nas equipas e grupos de trabalho em que participa.• Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.• Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.
--	---

O Júri do Procedimento,

A Presidente do Júri,

Délia Silveira Neves Jardim

A Vogal,

Teresa

A Vogal,

António Pereira