



**ACTA Nº 1  
MÉTODOS DE SELECÇÃO**

**Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de dois postos de trabalho em funções públicas, para a carreira e categoria de Técnico Superior (Desporto), em contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado**

Aos nove dias do mês de setembro de 2024, reuniu o júri do concurso em epígrafe, estando presentes: Presidente, Telmo Alexandre Nogueira de Matos, Técnico Superior (Desporto) e os vogais efetivos: Rogério Paulo Fernandes Nunes, Chefe da Divisão de Administração Geral e Financeira e Patrícia Alexandra Vala Carreira, Técnica Superior (Engenharia do Ambiente).

O Júri por unanimidade, deliberou que:

Os métodos de seleção a utilizar neste concurso são:

Métodos de seleção: os previstos no artigo 36.º da Lei nº35/2014, de 20 de junho, serão os seguintes:

Avaliação Curricular, 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, onde são considerados os que assumem maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, nomeadamente os seguintes:

A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

A formação profissional, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

A experiência profissional com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas;

A avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos/ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será aplicada a seguinte fórmula (caso tenha desempenhado as funções):

HA (habilitação académica): em que se pondera a titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

Habilitação académica do grau exigido – 18 valores;

Habilitação académica de grau superior ao exigido – 20 valores.

FP (formação profissional): consideram-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função. Serão consideradas as ações de formação até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte escala:

Sem formação profissional comprovada e/ou com interesse na área – 10 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área até 25h – 12 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 26h e 50h – 14 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área entre 51h e 100h – 18 valores;

Formação profissional comprovada e com interesse na área com 100h ou mais – 20 valores;

O júri deliberou ainda, por acordo de todos os presentes, só contabilizar as ações de formação devidamente certificadas e considerar que um dia de formação é equivalente a 7h, salvo indicação diferente do certificado.

EP (experiência profissional) - com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado. A experiência profissional é contabilizada até ao termo do prazo da candidatura.

Neste fator será contabilizada a experiência profissional em funções, ainda que parcial, inerentes às do posto de trabalho a preencher, sendo a sua valoração feita de acordo com os seguintes critérios.

< de 1 ano a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 8 valores;

> = 1 ano e < 2 anos a desempenhar funções inerentes às dos posto de trabalho – 10 valores;

> = 2 anos e < 5 anos a desempenhar funções inerentes às dos posto de trabalho – 14 valores;

> = 5 anos a desempenhar funções inerentes às do posto de trabalho – 20 valores.

AD (avaliação de desempenho): será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, obtida pelos candidatos, em função do cumprimento ou da execução de atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar:

Lei nº66-B/2007, de 28 de dezembro, decreto regulamentar nº18/2009, de 4 de Setembro.

Desempenho inadequado - 8 valores;

Sem avaliação - 10 valores;

Desempenho adequado - 15 valores;

Desempenho relevante - 18 valores;

Desempenho excelente - 20 valores;

Handwritten signature and initials in black ink, located at the bottom right of the page.

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção acima referido (avaliação curricular), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Este fator será valorado na escala de 0 a 20 valores seguindo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HA \times 25\%) + (FP \times 35\%) + (EP \times 40\%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional;

Se o candidato já executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

$$AC = HA (20 \%) + FP (25 \%) + EP (45 \%) + AD (10 \%)$$

Em que:

HA — Habilitação Académica; FP — Formação Profissional; EP — Experiência Profissional;

AD — Avaliação do desempenho.

Entrevista de avaliação de competências, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando-se a sua aplicação num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença dos comportamentos em análise e serão avaliadas da seguinte forma:

As competências a avaliar na Entrevista de Avaliação de Competências são as seguintes:

- a) Realização e Orientação para resultados;
- b) Conhecimentos e experiência;
- c) Adaptação e melhoria contínua;
- d) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- e) Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências 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.

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.



A valoração final dos métodos de seleção mencionados, será obtida através da seguinte fórmula:

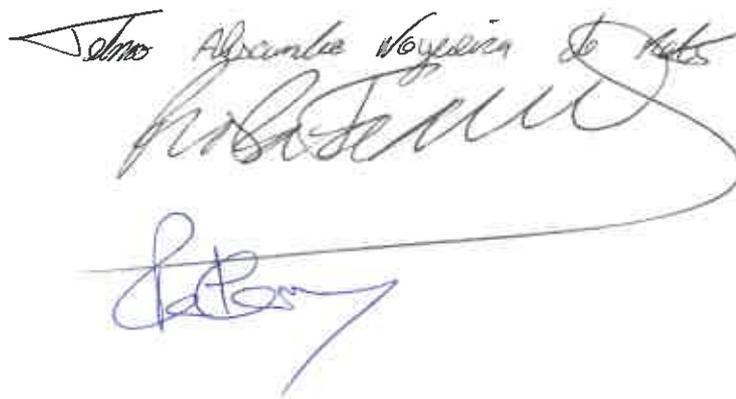
$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%).$$

Consideram-se excluídos do procedimento concursal os candidatos que faltem a qualquer dos métodos de seleção ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9.5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte;

CrITÉrios de ordenação preferencial: a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não com figurada pela Lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função do resultado obtido no primeiro método utilizado e, subsistindo o empate, pelos resultados sucessivamente obtidos nos métodos seguintes e, subsistindo o empate, pela classificação sucessivamente obtida em cada um dos parâmetros e avaliar no método de seleção complementar.

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos e lavrada a presente acta, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Júri do procedimento concursal



The image shows two handwritten signatures in blue ink. The top signature is written in a cursive style and appears to be 'Alfonso Viegas de Mós'. The bottom signature is also in blue ink and is more stylized, possibly reading 'Luis'.