



**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 in the bottom right corner 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:

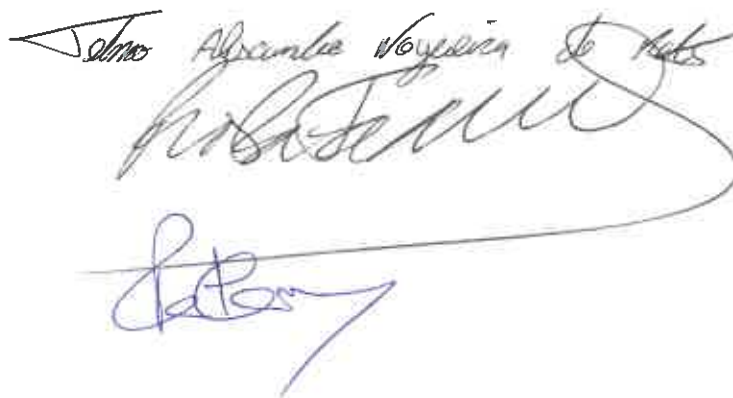
$$OF = (AC \times 55\%) + (EAC \times 45\%).$$

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 over the printed name 'Júri do procedimento concursal' and is highly stylized. The bottom signature is also in blue ink and is more legible, appearing to read 'Júri'.