



ATA N.º 1

ATA DE CRITÉRIOS DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO, NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS A TERMO RESOLUTIVO CERTO/TEMPO PARCIAL, PARA PREENCHIMENTO DE 5 POSTOS DE TRABALHO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, ÁREA FUNCIONAL DE DESPORTO

Aos vinte e seis dias do mês de março do ano de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo/tempo parcial, para preenchimento de 5 postos de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, área funcional de desporto, composto por:

Presidente: Maria Manuela Castro Gonçalves Lima, Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos

Vogais Efetivos: Ricardo João Lopes Paulo, Chefe de Divisão de Desporto, Juventude e Tempos Livres e Susana Maria Neves Vidal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos

Vogais Suplentes: Marta da Conceição Alves Pereira Tavares Miranda, Diretora de Departamento de Cultura Turismo e Desporto e Idalécio Lapa Pontes, Chefe de Serviços de Gestão de Equipamentos Desportivos.

Na reunião o júri fixou os elementos legalmente exigidos pela Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, assim como a parametrização dos critérios de avaliação em cada um dos métodos de seleção aplicados e respetiva ponderação de acordo com o perfil de competências previamente definido, definição da grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: Caracterização do posto de trabalho: O posto de trabalho a concurso, caracterizam-se ainda pelo exercício de funções, descritas no Mapa de Pessoal para o ano de 2025 da Câmara Municipal de Vila do Conde na carreira e categoria de Técnico Superior, área desporto, conjugado com o descrito no n.º 2 do artigo 88.º do anexo à LTFP, para a carreira e categoria de Técnico Superior (Grau de complexidade funcional 3).

Segundo: Requisitos de admissão:

Requisitos gerais – constantes do artigo 17.º da LTFP:

- a) Ter nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, convenção internacional ou lei especial;
- b) Ter 18 anos de idade completos;
- c) Não estar inibido do exercício de funções públicas ou interdito para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
- d) Possuir robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Ter cumprido as leis de vacinação obrigatória.

Requisitos habilitacionais:

Licenciatura na área de Educação Física e Desporto (da área CNAEF 813)

Nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não é possível substituir as habilitações exigidas por formação ou experiência profissional. Os candidatos detentores de habilitação académica obtida no estrangeiro, sob pena de exclusão, devem obrigatoriamente apresentar, documento comprovativo das habilitações correspondente ao reconhecimento das habilitações estrangeiras previstas pela legislação portuguesa aplicável.



Terceiro - Métodos de Seleção: Serão aplicados os seguintes métodos de seleção a cada um dos procedimentos, Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a saber:

Avaliação Curricular (AC): AVALIAÇÃO CURRICULAR.

A avaliação curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, e tipo de funções exercidas, apenas quando o candidato tiver cumprido ou executado atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar.

Habilitações Académicas (HA):

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (licenciatura) – 18 valores;
- Habilitação académica com grau superior ao exigido para o posto de trabalho (Mestrado ou Doutoramento) – 20 valores.

Formação Profissional (FP): em que ponderar-se-ão as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, devidamente comprovadas e realizadas nos últimos 5 anos. São consideradas ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções, correspondentes aos postos de trabalho concursados, desde que devidamente comprovadas, mediante apresentação de cópia do respetivo certificado ou diploma, que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Considerar-se-ão formações, seminários, palestras, colóquios e outros eventos relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao máximo de 20 valores, tendo em conta a seguinte tabela:

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total até 20 horas - 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total entre 21 a 60 horas - 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total entre 61 a 80 horas - 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total entre 81 a 100 horas - 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho com duração total superior a 100 horas - 18 valores;

Título Profissional de Treinador de Desporto – Natação – 20 valores.

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.

Quando as ações ou cursos de formação tiverem a duração referente a dias, considerar-se-á que um dia corresponde a 7 horas, cada semana a 5 dias, e cada meio-dia o equivalente a 3h:30m.

As declarações emitidas pelos serviços competentes que venham expressas em Unidades de Crédito (Sistema Europeu de Unidades de Crédito - ECTS), devem conter a equivalência em horas de formação, sob pena de não serem contabilizadas no presente parâmetro de avaliação.

Experiência Profissional (EP): em que ponderar-se-á a experiência profissional devidamente comprovada e refira expressamente o período de duração da mesma e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho pretendido e o grau de complexidade das mesmas, e com a implementação, execução e acompanhamento de projetos / programas comunitários e com avaliação da sua natureza e duração, até ao máximo de 20 valores, e resulta da ponderação da soma dos seguintes parâmetros:

Experiência Profissional – ponderar-se-á o desempenho efetivo de funções em áreas relacionadas com a área do procedimento concursal, até à data de abertura do referido procedimento, tendo em conta a duração:

Sem Experiência profissional - 10 valores;

Experiência profissional < 3 anos - 12 valores;

Experiência profissional ≥ 3 e < 5 anos - 14 valores;

Experiência profissional ≥ 5 e < 7 anos - 16 valores;

Experiência profissional ≥ 7 e < 10 anos - 18 valores;

Experiência profissional ≥ 10 anos – 20 valores



A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 50\%)$$

Em que:

AC = Avaliação curricular

HA = Habilitações académicas

FP = Formação profissional

EP = Experiência profissional

Entrevista de Avaliação das Competências:

Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação/classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências pré-definidas e de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = (A + B + C + D + E + F) / 6$, em que:

A - Orientação para o Serviço Público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
- Prioriza o interesse público em toda a sua ação, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos e das entidades.
- Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B – Orientação para os Resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.
- Propõe iniciativas de otimização de utilização de recursos entre pessoas e equipas. 3. Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.

C – Análise Crítica e Resolução de Problemas: Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.
- Relaciona informações de várias fontes para criar uma compreensão mais abrangente sobre os assuntos.
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.



D – Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
- Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
- Define planos para a execução das etapas dos projetos sob sua responsabilidade e implementa os ajustes necessários, de modo a garantir o cumprimento dos prazos, custos e padrões de qualidade estabelecidos e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

E - Orientação para a participação: Garantir a participação dos cidadãos, dos agentes económicos, de outras entidades e dos trabalhadores no processo de tomada de decisão, na otimização da resposta dos serviços públicos e na estratégia da Organização.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Implementa iniciativas para o envolvimento dos cidadãos, agentes económicos e trabalhadores no âmbito das suas atividades.
- Identifica proactivamente obstáculos à participação dos cidadãos, agentes económicos e trabalhadores, e propõe soluções em conformidade.
- Propõe alterações nas atividades tendo em conta as preocupações, sugestões e questões dos cidadãos, agentes económicos e trabalhadores.

F – Tomada de Decisão: Tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- Avalia as situações e toma decisões rapidamente sempre que necessário.
- Avalia de forma adequada a informação disponível antes de tomar decisões.
- Assume e reconhece a importância das suas decisões, responsabilizando-se pelos resultados e apresentando ações corretivas quando necessário.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, através da seguinte escala:

O/A candidato/a evidencia os 3 indicadores comportamentais da competência - 20 valores;

O/A candidato/a evidencia os 2 indicadores comportamentais da competência - 16 valores;

O/A candidato/a evidencia 1 indicador comportamental da competência - 12 valores;

O/A candidato/a não evidencia indicadores comportamentais da competência - 8 valores;

O/A candidato/a não sabe/não responde - 4 valores.

Quarto - A Ordenação Final: a ordenação final dos candidatos/as é avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = AC (50\%) + EAC (50\%)$$

Legenda:

OF - Ordenação Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

Quinto - Critérios de Ordenação Preferencial: Em casos de igualdade de valoração, procede-se ao desempate dos candidatos, nos termos do artigo 24.º da Portaria.



Sexto - Candidatos com grau de Incapacidade: 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.

Sétimo - Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações efetuadas aos candidatos são realizadas nos termos do art.º 6º da referida Portaria através da Plataforma e/ou Correio Eletrónico recrutamento@cm-viladoconde.pt.

Nada mais havendo a tratar, foi declarada encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelo respetivo júri.

(Presidente do Júri – Maria Manuela Castro Gonçalves Lima)

(1º Vogal Efetivo - Ricardo João Lopes Paulo)

(2º Vogal Efetivo – Susana Maria Neves Vidal)