



Handwritten signatures and initials in blue ink.

ATA DA 1ª REUNIÃO DO JÚRI

ATA DA DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONTRATAÇÃO POR TEMPO INDETERMINADO DE 2 ASSISTENTES OPERACIONAIS (ÁREA DE SERVIÇOS GERAIS) – DIVISÃO DE DESPORTO E JUVENTUDE

Aos vinte e oito dias do mês de outubro de dois mil e vinte e um, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro da Administração, Finanças e Modernização Administrativa, Dra. Sónia Marisa Lopes Azevedo em 27 de outubro do ano em curso, com a presença de José Manuel Cardoso Silva Santos, Chefe da Divisão de Desporto e Juventude, na qualidade de presidente do júri e dos vogais efetivos Marco Filipe Ferreira Chaves e José Manuel Coelho Santos, ambos Técnicos Superiores, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção:

- Para os/as candidatos/as com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

- 1- Avaliação Curricular (AC)
- 2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Métodos de Seleção Facultativos:

- 3 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1 - Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar designadamente: habilitação académica, percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada; o tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, considerando-se para o efeito todas as informações que respeitam ao período posterior à conclusão da habilitação académica exigida, de acordo com a fórmula abaixo indicada e cujos resultados serão apurados numa escala de 0 a 20 valores.

$$AC = (HA \times 20\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 35\%) + (AD \times 15\%)$$

a) **HA – Habilitação Académica:**

Habilitação exigida – 18 valores;

Habilitação Superior - 20 valores.

b) **FP = Formação Profissional** - relevante para o exercício das funções em causa, após a conclusão da habilitação exigida no concurso e devidamente comprovada:

Cursos ou ações de duração até 20 horas – 1 valor;

Cursos ou ações de duração de 21 a 40 horas – 2 valores;

Cursos ou ações de duração de 41 a 60 horas – 3 valores;

Cursos ou ações de duração de 61 a 80 horas – 4 valores;

Cursos ou ações de duração superior a 80 horas – 5 valores;

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.



Melano
João Santos
Melano

- c) **EP - Experiência Profissional** - será determinada face ao tempo de serviço prestado no desempenho efetivo de funções em área relacionada com as respetivas funções a exercer considerada a partir da data de conclusão da habilitação exigida, devidamente comprovada, a qual será valorizada da seguinte forma:

Até 6 anos – 16 valores;

Entre 7 e 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

- d) **AD - Avaliação de Desempenho** - relativa ao período correspondente aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo a mesma apurada através do cálculo da média desses mesmos anos.

Caso o candidato não tenha sido avaliado durante algum desses anos, será atribuída a classificação de 3.

A conversão da média final, será convertida numa escala de 0 a 20 valores, conforme exemplo abaixo discriminado:

$$5 \text{-----} 20$$

$$3,5 \text{-----} x$$

$$x = 14$$

2 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - exigíveis ao exercício da função. A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

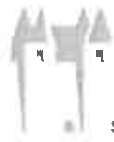
- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

A entrevista será avaliada segundo os níveis de classificação de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado



Handwritten signature and initials

- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

– Para os/as candidatos/as sem relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, os métodos de seleção serão:

Métodos de Seleção Obrigatórios:

- 1 - Prova de Conhecimentos (PC);
- 2 - Avaliação Psicológica (AP).

Métodos de Seleção Facultativos:

- 3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1 - Prova de Conhecimentos (PC) — visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos em situações concretas no exercício da função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa e será expressa numa escala de 0 a 20 valores.

A Prova de Conhecimentos (PC) será de natureza teórica, assumindo a forma escrita e será realizada individualmente em suporte de papel, e sem consulta da legislação indicada.

A prova terá a duração máxima de 60 minutos, com cinco minutos de tolerância na entrada, no âmbito do seguinte programa:

– Legislação Suporte:

- Lei n.º 5/2007 – Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto;
- Decreto-Lei n.º 141/2009 - Estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público;
- Decreto-Lei n.º 203/2015 - 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;
- Normas Técnicas: NP EN 1176 e 1177 (Normas europeias relativas aos Espaços de Jogo e Recreio).

2 - Avaliação Psicológica (AP) — visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências da função, tendo como referência o perfil de competências, previamente definido e será valorada 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.

Competências a avaliar:

- Conhecimentos na área;
- Competências ao nível da iniciativa e autonomia e orientação para o Serviço Público;
- Trabalho em equipa;
- Relacionamento interpessoal.



3 - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) - visa avaliar, de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, valorada da seguinte forma:

- 20 valores----- 100% - Elevado
- 16 valores----- $\geq 70\%$ e $< 100\%$ - Bom
- 12 valores----- $\geq 50\%$ e $< 70\%$ - Suficiente
- 8 valores----- $\geq 30\%$ e $< 50\%$ - Reduzido
- 4 valores----- $< 30\%$ - Insuficiente

A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = AC (30\%) + EAC (40\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção;

ou

$$OF = PC (45\%) + AP (25\%) + EPS (30\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica, EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, aplicar-se-á o disposto no art.º 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (na sua versão atualizada). Subsistindo o empate, os candidatos serão ordenados por ordem decrescente de idade.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no nº2 do artigo 21º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril (na sua versão atualizada), para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

O Júri

João Santos

Marco Charus