

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

Registo	Data da Informação	Processo
Documento Interno n.º 11017 / 2021	01/06/2021	2021/250.10.101/1

ASSUNTO: Ata n.º 1 de reunião do júri - Procedimento concursal comum para contratação de um técnico superior em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Desenvolvimento Local - Serviço de Gestão de Equipamentos Desportivos - definição de critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final

Aos vinte dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e um, pelas onze horas reuniu o júri do procedimento concursal, constituído pela Chefe da Divisão de Desenvolvimento Local, Ana Rita do Rio Vilhena da Silva, na qualidade de Presidente, o Coordenador do Serviço de Desenvolvimento Desportivo, Marc Francis Moreira, na qualidade de 1.º vogal efetivo e a Técnica Superior do Serviço de Gestão de Recursos Humanos, Célia Maria Gonçalves, na qualidade de 2.º vogal efetivo, aberto por despacho do Sr. Vice-Presidente da Câmara datado de 17 de maio de 2021, a fim de definir os critérios de seleção e respetiva ponderação, bem como a ponderação da classificação final.

Assim, nos termos da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, conjugada com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual e do despacho acima mencionado, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

Métodos de seleção:

No presente procedimento concursal serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos no n.º 1 do artigo 36.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, complementados com Entrevista Profissional de Seleção.

Prova de Conhecimentos Escrita – ponderação de 45%

Avaliação Psicológica – ponderação de 25%

Entrevista Profissional de Seleção – ponderação de 30%

E aos candidatos que reunirem as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º do mesmo diploma legal, ser-lhes-ão aplicados, caso não tenham exercido a opção pelos métodos anteriores, de acordo com o n.º 3 do mesmo artigo e diploma, os métodos de seleção:

Avaliação Curricular – ponderação de 40%

Entrevista de Avaliação de Competências – ponderação de 60%

Prova de Conhecimentos Escrita (PC) – visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da correspondente função do posto de trabalho a ocupar.

Este método de seleção assume a forma escrita, é de realização individual, com a duração de 90 minutos, com consulta, incidindo sobre os conteúdos diretamente relacionados com as exigências específicas da função e será valorado na escala de 0 a 20 valores.

A prova de conhecimentos escrita incidirá sobre os seguintes temas:

Matérias gerais:

- Constituição da República Portuguesa;
- Quadro de atribuições e regime jurídico do funcionamento dos órgãos dos municípios e das freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na sua redação atual;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo (CPA) – Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual;

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, na sua redação atual;

- Adaptação do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho aos Serviços da Administração Autárquica – Decreto Regulamentar n.º 18/2009 de 4 de setembro, na sua redação atual.

Matérias específicas:

- Regime jurídico das instalações desportivas de uso público – Decreto-Lei n.º 141/2009 de 16 de junho, na sua redação atual;

- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto – Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro;

- Regime jurídico dos contratos-programa de desenvolvimento desportivo – Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro;

- Regime da responsabilidade técnica pela direção e orientação das atividades desportivas desenvolvidas nas instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área de manutenção da condição física – Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto;

- Regulamento das Condições Técnicas e de Segurança na Conceção, Instalação e Manutenção das Balizas de Futebol, de Andebol, de Hóquei e de Pólo Aquático e dos Equipamentos de Basquetebol, nas Instalações Desportivas de Uso Público – Decreto-Lei n.º 100/2003 de 23 de maio.

Avaliação Psicológica (AP) - visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Esta prova é valorada da seguinte forma:

- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de *Apto* e *Não apto*;
- b) 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.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) – visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será 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. O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Avaliação Curricular (AC) – visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Este fator será valorado numa escala de 0 a 20 valores e serão ponderados os seguintes elementos, segundo a aplicação da fórmula e o seguinte critério:

$$AC = (HL + FP + 2EP + AD)/5$$

Sendo:

HL – Habilitações Literárias: ponderação da titularidade do grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes.

Para o nível habilitacional, será considerada a titularidade da habilitação académica exigida para este procedimento concursal: Mestrado em Gestão do Desporto.

Para a valorização das Habilitações Literárias será adotado o seguinte critério:

- Nível habilitacional mínimo exigido = 15 valores

- Nível habilitacional superior = 20 valores

FP – Formação Profissional: serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a contratar dos últimos cinco anos.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

Para valorização da Formação Profissional, será adotado o seguinte critério:

- Sem Formação = 5 valores
- Ações de Formação até 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 15 valores
- Ações de Formação superiores a 20 horas relacionadas com a área de recrutamento = 20 valores

EP – Experiência Profissional: serão consideradas apenas a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a concurso e ao grau de complexidade das mesmas.

Será ponderado o desempenho de funções efetivas na área a concurso:

- Sem Experiência Profissional = 5 valores
- Experiência Profissional inferior a 1 ano = 10 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos = 13 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos = 15 valores
- Experiência Profissional igual ou superior a 5 anos = 20 valores

2 = Ponderação

AD – Avaliação de Desempenho – é considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao posto de trabalho a ocupar.

Para efeito de cálculo será atribuída a seguinte pontuação:

- Desempenho inadequado - 8 valores
- Desempenho adequado - 14 valores
- Desempenho relevante - 18 valores
- Desempenho excelente - 20 valores

Aos candidatos que não possuam Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será expressa na escala de 0 a 20 valores e resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (45\%PC+25\%AP+30\%EPS) \text{ ou } OF = (40\%AC+60\%EAC)$$

Sendo:

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Quando assinado digitalmente, o documento impresso constitui uma cópia autenticada do original digital, desde que validado pelo selo branco da Câmara Municipal de Sines.

É excluído do procedimento, o candidato que obtiver uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

Em situações de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 27.º da mesma legislação.

Quota de Emprego: Dar-se-á cumprimento ao previsto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/01, de 03 de fevereiro, devendo para tal o candidato declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, sendo dispensada a apresentação imediata do documento comprovativo.

Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1/03, em cumprimento da alínea *h*) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa "a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação".

A Presidente do Júri

1º Vogal

2º Vogal
