



DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO GERAL

ACTA N. 1

Critérios

Aos dezasseis dias do mês de novembro 2015, reuniu o júri do **Procedimento Concursal Comum de recrutamento para um posto de trabalho da carreira e categoria de técnico superior (área de desporto) em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado**, estando presentes o Presidente do júri, Carlos Agostinho da Costa Monteiro, Vereador em Regime de Permanência, os vogais efetivos Nuno Ricardo Silva Barraca, Vereador e Rui Miguel Borges Cunha, Chefe de Divisão da DECD.

A reunião teve por objetivo proceder à definição dos critérios de apreciação dos métodos de seleção obrigatórios, conforme o artigo 6º, da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011 de 6 de abril e nºs 1, 2 do artigo 36 da Lei nº 35/2014, de 20 de junho: - Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências, bem como, o sistema de classificação final, incluindo a respetiva fórmula classificativa.

Assim, tendo em consideração o mapa de Função e Perfil de Competências inerente ao posto de trabalho, foi deliberado pelo executivo aplicar os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do disposto no artigo 6º, da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de Janeiro, alterada e republicada pela Portaria nº 145-A/2011 de 6 de abril e nºs 1, 2 do artigo 36 da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, conforme se determina:

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, ou em requalificação, que não estejam, ou estiveram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para candidatos vinculados com contrato a termo resolutivo (certo ou incerto) ou para candidatos sem relação jurídica de emprego público, serão aplicados os métodos obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica:

1. Prova de Conhecimentos. A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função, devendo para o efeito ser considerados os parâmetros de avaliação abaixo indicados. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e será de realização coletiva, terá a duração de duas horas e será direcionada para as temáticas e programas a seguir enunciados:

- Plano Estratégico de Desenvolvimento Desportivo; Lei nº 39/2012, de 28 de agosto que define o regime jurídico da responsabilidade técnica pela direção e orientação das atividades desportivas desenvolvidas em instalações desportivas; Regime Jurídico das Instalações Desportivas de Uso Público (RJD), regulado pelo D.L. 141/2009, de 16/06 e alteração introduzida pelo D.L. nº 110/2012, de 21/05; Regulamento das condições técnicas e de segurança dos equipamentos desportivos, regulado pelo D.L. nº 100/2003, de 23 /05, em conjugação com D.L. nº 82/2004, de 14/04; Movimento Associativo Desportivo.

A valoração da prova de conhecimentos é feita valendo cada pergunta 4 valores, classificadas da seguinte forma:

- Resposta muito bem organizada e justificada - 4 valores
- Resposta bem organizada e justificada - 3,5 valores
- Resposta razoavelmente organizada e justificada - 2,5 valores
- Resposta organizada e justificada deficientemente - 1,5 valores
- Resposta errada - 0 valores.

Quando se trate de pergunta fechada de escolha múltipla (tipo verdadeiro/falso), a pontuação até ao limite de 4 valores é atingida da seguinte forma:

- Cada item é valorado em função do número de itens da pergunta, por valores iguais extensos e absolutos.

2. Avaliação Psicológica, visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta como referencia o perfil de competências previamente definido.

A avaliação psicológica é valorada em fase intermédia através das menções classificativas de Apto e Não Apto; na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método seguinte. A ordenação final dos candidatos, que completem o procedimento, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da seguinte fórmula:

$$OF = \frac{70\% PC + 30\% AP}{2}$$

em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

APS = Avaliação Psicológica.

Para candidatos detentores de relação Jurídica de Emprego Público por tempo indeterminado, que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (quando não afastado pelos candidatos);

4. Avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação do desempenho obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho.

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 das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

$$AC = \frac{(HAB + FP + EP + AD)}{4}$$

Sendo:

HAB = Habilitação Académica – onde se pondera a titularidade de um grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes:

Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 14 valores;

Habilitações académicas de grau superior ao exigido à candidatura – 20 valores;

FP = Formação Profissional – considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função.

Sem participações em ações de formação – 0 valores;

Até 21 horas de formação – 12 valores;

Até 50 horas de formação – 15 valores;

Até 100 horas de formação – 18 valores;

Mais de 100 horas de formação – 20 valores.

EP = Experiência Profissional: incidindo sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho.

Até 2 Anos – 10 valores;

Mais de 2 a 3 anos – 13 valores;

Mais de 4 a 6 anos – 15 valores;

Mais de 6 a 9 anos – 16 valores;

Mais de 9 a 13 anos – 18 valores;

Mais de 13 a 16 anos – 19 valores;

Mais de 16 anos – 20 valores.

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional (em anos completos) o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

AD = Avaliação do Desempenho: em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP:

Desempenho Inadequado – 8 Valores;

Desempenho Adequado – 15 Valores;

Desempenho Relevante – 20 Valores.

5. 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. Para esse efeito será elaborado um 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 ou a ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4.

A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria 83-A/2009, de 22 de Janeiro:

$$OF = \frac{60\% AC + 40\% EAC}{2}$$

em que:

OF = Ordenação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

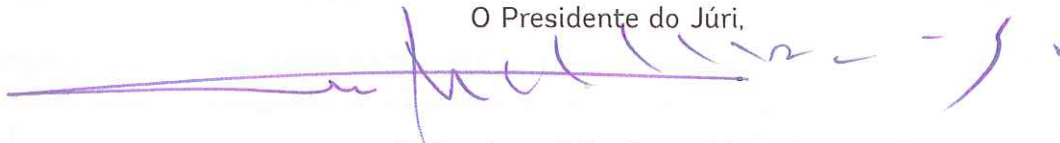
6- A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente de ordenação final dos candidatos:

1º Candidatos aprovados com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida que se encontrem na situação prevista na alínea d) do n.º 1 do artigo 37.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

2º Candidatos aprovados com ou sem vínculo de emprego público, conforme o previsto no n.º 4 do artigo 30.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri.

O Presidente do Júri,



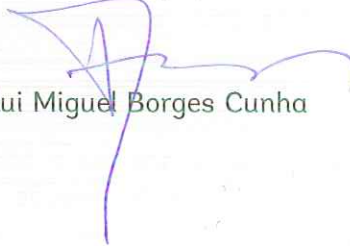
Carlos Agostinho Costa Monteiro

O Vogal,



Nuno Ricardo Silva Barraca

O Vogal,



Rui Miguel Borges Cunha