



Município de Alcácer do Sal

DRH - Setor Avaliação, Formação, Hig. Saúde Trab.

ATA

Procedimento concursal comum na modalidade de regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a ocupação de três postos de trabalho na carreira e categoria de técnico superior (área de desporto), para desempenho de funções no Setor de Desporto, da Divisão de Educação, Ação Social e Desporto

Definição de Parâmetros de Avaliação e Ponderação de Métodos de Seleção

Aos dezanove dias do mês de setembro de dois mil e vinte e dois, no Salão Nobre dos Paços do Concelho, reuniram os senhores Cristina Isabel Carriço Barrela, Técnica Superior, José Manuel Claro Branco, Técnico Superior (que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos) e Marina Isabel Nunes Martins dos Mártires Perna, Técnica Superior, respetivamente presidente e vogais efetivos do procedimento concursal em epígrafe, para elaboração da ata para publicitação dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção definidos, nos termos do disposto na alínea c), do n.º 2, do artigo 14.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação dada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Conforme o disposto no artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, os métodos de seleção a utilizar serão, com caráter eliminatório: Prova de conhecimentos e Avaliação psicológica.

Para os candidatos que reunirem as condições previstas no n.º 2, do artigo 36.º, supra citado, serão aplicados os métodos de seleção, com caráter eliminatório: Avaliação curricular e Entrevista de avaliação de competências, salvo se os afastarem através de declaração escrita aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos, conforme o disposto no n.º 3, do artigo 36.º.

Será utilizado o método de seleção facultativo, entrevista profissional de seleção.

A classificação e a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento serão expressas na escala de 0 a 20 valores, resultante da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, por aplicação da(s) seguinte(s) fórmula(s), conforme os métodos de seleção aplicados:

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

OU

$$CF = (AC*45\%) + (EAC*25\%) + (EPS*30\%)$$

Em que: CF = Classificação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

1. Prova de conhecimentos:

Nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

Nos termos do artigo 9.º da Portaria supra citada, a prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A prova teórica de conhecimentos será de realização individual e de carácter escrito, e terá a duração total de 90 minutos. É permitido aos candidatos a consulta de legislação, desde que desprovida de anotações. Não é permitido o uso de equipamentos informáticos.

Versará sobre as seguintes temáticas, sujeitas a consulta durante a realização da prova:

- Estrutura Orgânica da Câmara Municipal de Alcácer do Sal, aprovada no Despacho n.º 12807/2021, de 29 de dezembro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto, aprovada pela Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Instalações Desportivas de Uso Público, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, na sua atual redação;

- Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro, na sua atual redação;
- Carta Europeia do Desporto
- Carta Internacional da Educação Física e do Desporto da UNESCO

2. Avaliação Psicológica:

Nos termos da alínea b), do n.º 1, do artigo 5.º, da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a avaliação psicológica 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.

A avaliação psicológica é valorada, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, em cada 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.

1. Avaliação Curricular:

Nos termos da alínea c), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Serão avaliados e ponderados os seguintes elementos:

- Habilitações Literárias (HL) – Tendo como limite máximo de avaliação 20 valores. Serão atribuídos 20 valores aos candidatos detentores da escolaridade legalmente exigida para o desempenho das funções.

- Formação Profissional (FP) – Serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a área funcional posta a concurso, até ao limite de 20 valores.

Serão atribuídos, automaticamente, a todos os candidatos, 10 valores acrescidos de:

- 1 Valor por cada ação de formação com duração < a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- 2 Valores por cada ação de formação com duração \geq a 20 horas, até ao limite de 10 valores;

- Candidatos sem ações de formação – 0 valores.

- Experiência Profissional (EP) – Será ponderado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que o concurso é aberto, até ao limite de 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

Experiência inferior a 1 ano – 14 valores;

Entre 1 a 5 anos – 16 valores;

Entre 5 a 10 anos – 18 valores;

Superior a 10 anos – 20 valores.

- Avaliação de Desempenho (AD) – Relativa ao período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. Será traduzida em menção quantitativa, e de acordo com a seguinte fórmula: $AD = (A+B+C) / 3$, em que, A, B e C correspondem, respetivamente, às avaliações de desempenho dos três últimos anos de serviço.

Serão atribuídos 10 valores a todos os candidatos acrescidos de, nos termos da Lei n.º 66-A/2007, de 28 de dezembro:

- 0 Valores a avaliações inferiores a 2;

- 5 Valores a avaliações iguais ou superiores a 2 e inferiores a 4;

- 8 Valores a avaliações iguais ou superiores a 4;

- 10 Valores a avaliações de Excelente.

A avaliação curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da seguinte fórmula:

$AC = HL (25\%) + FP (25\%) + EP (25\%) + AD (25\%)$

2. Entrevista de Avaliação de Competências:

Nos termos da alínea d), do n.º 1, do artigo 5.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, nomeadamente:

- **Orientação para resultados:** Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas.

- **Orientação para o serviço público:** Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.

- **Inovação e qualidade:** Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço.

- **Otimização de recursos:** Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de financiamento.
- **Relacionamento interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- **Planeamento e organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- **Responsabilidade e compromisso com o serviço:** Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
- **Trabalho de equipa e cooperação:** Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.

A avaliação é expressa, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

3. Entrevista Profissional de Seleção:

Nos termos da alínea a), do n.º 1, do artigo 6.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na redação da Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles.

Serão valorados os seguintes fatores: motivação profissional; conhecimentos profissionais; capacidade de comunicação; relacionamento interpessoal, comunicação, argumentação e sentido crítico.

Cada parâmetro será avaliado de acordo com os níveis de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20-17; 16-13; 12-9; 8-5 e 4-0.

A avaliação é obtida, nos termos do artigo 9.º, da mesma Portaria, através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, com valoração até às centésimas.

Serão adotados os seguintes parâmetros de apreciação da entrevista profissional de seleção:

- Motivação profissional

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevado interesse e total convicção na prossecução dos objetivos do serviço, demonstrando uma elevada vontade de intervir e participar com opiniões fundamentadas.	Releva muito interesse e convicção na prossecução dos objetivos do serviço, demonstrando alguma vontade de intervir e partilhar opiniões.	Revela interesse e convicção na prossecução dos objetivos do serviço.	Revela pouco interesse e pouca convicção na prossecução dos objetivos do serviço.	Revela desinteresse e falta de convicção na prossecução dos objetivos do serviço.

- Conhecimentos profissionais

Elevado (20 a 17 valores)	Bom (16 a 13 valores)	Suficiente (12 a 9 valores)	Reduzido (8 a 5 valores)	Insuficiente (4 a 0 valores)
Revela elevados conhecimentos e riqueza de experiência em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela bons conhecimentos e riqueza de experiência em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela conhecimentos e experiência em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela alguma experiência, pouco aprofundada, em atividades relevantes para a função a exercer.	Revela experiência pouco variada e não aprofundada.

