

ATA nº 1
REFERÊNCIA B4

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE TRABALHO
DE ASSISTENTE TÉCNICO (COM CURSO PROFISSIONAL DE TÉCNICO DE APOIO À GESTÃO
DESPORTIVA) – BEP OE202208/0291**

Aos oito dias do mês de agosto de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri designado por despacho nº 80/2022 do Ex.mo Sr. Vereador José Miguel Velosa Barreto Ferreira Alves, em substituição da Vereadora com o pelouro: Gina Maria Rodrigues Araújo, Chefe de Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz, na qualidade de Presidente do Júri; e os vogais, Luísa Carolina Martins Antunes, Técnica Superior da Subunidade de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Luís Gonçalo Freitas Quintal, Coordenador Técnico da Subunidade de Contratação Pública do Município de Santa Cruz. O Júri reuniu a fim de estabelecer os métodos de seleção a aplicar aos candidatos admitidos.

O júri estipulou a seguinte ordem de trabalhos:

- **Métodos obrigatórios:**

- a) Prova de conhecimentos
- b) Avaliação Curricular (opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 do artigo 36.º da LTFP)
- c) Avaliação Psicológica
- d) Entrevista de Avaliação de Competências (opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 do artigo 36.º da LTFP)

- **Método facultativo**

- e) Entrevista Profissional de Seleção

- **Sistema da classificação final**

- **Critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação final**

O júri pronunciou-se da seguinte forma:

- Relativamente ao ponto 1. da ordem de trabalhos, os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no nº 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, serão

aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.
- A aplicação dos métodos de seleção obrigatórios aos candidatos admitidos ao procedimento concursal será precedida da conferência dos seguintes elementos:
 - a) Situação perante o vínculo de emprego público;
 - b) Titularidade da habilitação académica exigida (12º ano de escolaridade através de curso profissional de técnico de apoio à gestão desportiva (ou equivalente desde que devidamente enquadrado na área a prover - de acordo com o Classificador Nacional de Profissões – grau de complexidade 2);
 - c) Efetivo exercício de atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho concursado;
 - d) Declaração de opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios.
- Considerando o estipulado no nº 1 do artigo 7.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, os métodos de seleção serão aplicados num único momento. Contudo, atendendo à faculdade prevista no nº 2 do mesmo artigo, o júri decide fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior.
- Relativamente à **a) Prova de Conhecimentos (PC)**, destinada a avaliar se, e em que medida, os candidatos dispõem das competências técnicas necessárias ao exercício da função.
- A PC assumirá a forma escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica sem consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, de escolha múltipla e/ou questões diretas, com a duração máxima de 90 minutos, e será avaliado o adequado conhecimento da língua portuguesa, ao longo de toda a prova.
- Versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo identificadas, às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que possam vir a ocorrer até à data da realização da prova.
- Legislação:
 - a) Constituição da República Portuguesa (Títulos VIII e IX);
 - b) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro — Código do Procedimento Administrativo;

- c) Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, na atual redação — Modernização Administrativa;
 - d) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
 - e) Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual — Código do Trabalho;
 - f) Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação — Regime Jurídico das Autarquias Locais;
 - g) Lei n.º 73/2013, de 03 de setembro, na sua redação atual - Regime Financeiro das Autarquias Locais e Entidades Intermunicipais;
 - h) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro — Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
 - i) Regulamento de Organização e Estrutura dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Santa Cruz, publicitado pelo Despacho n.º 1472/2022 de 04 de fevereiro, na 2ª série do Diário da República nº 25;
 - j) Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro, na sua redação atual - Código dos Contratos Públicos;
 - k) Regulamento Geral de Proteção de Dados
-
- A PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e constitui 40% para a classificação final.
 - A prova de conhecimentos e a respetiva grelha de correção encontram-se na posse do júri até à data da sua realização, por serem de carácter confidencial, estando disponíveis para consulta no após aplicação deste método de seleção.
 - No que diz respeito à **c) Avaliação Psicológica (AP)**, destinada a avaliar se, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, face ao Perfil Profissional/Competências definido.
 - Deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada por entidade pública que detenha técnicos, titulares de formação adequada para o efeito, externos a esta Câmara Municipal.
 - A avaliação psicológica será definida pela entidade que a executará e poderá ser realizada em duas fases distintas, nomeadamente: aplicação de testes (sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato submetido a avaliação) e entrevista.

- Será valorada em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de “Apto” e “Não Apto”, e 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 valores.
- Relativamente ao método facultativo, o júri deliberou, por unanimidade, proceder à realização de **e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, de carácter eliminatório, de forma presencial a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios. Visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- A EPS será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração máxima aproximada de 30 minutos. Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

Fatores de avaliação		
P1	Experiência Profissional e Conhecimentos gerais	Entende-se a experiência que o candidato detém, bem como, o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de carácter genérico. Permite avaliar o percurso e o grau de envolvimento em organizações anteriores, principais tarefas e responsabilidades.
P2	Motivação e interesses profissionais	Por motivação e interesses, entende-se a vontade que o candidato demonstre para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização.
P3	Sentido de Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço	Entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
P4	Relacionamento interpessoal/Trabalho em Equipa	Entende-se a capacidade para interagir 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. Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos e de persuasão; Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
P5	Capacidade de comunicação e Fluência Verbal	A análise será transversal e permitirá avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando a respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento. Capacidade de interpretação do discurso; Capacidade de argumentação; Empatia e Qualidade de expressão verbal.

- Cada parâmetro da avaliação da entrevista será avaliado com diferentes níveis de classificação, entre 4 e 20 valores. Será elaborado um guião de entrevista, associado a uma grelha de avaliação individual.
- A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.
- O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Sistema da classificação final

- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.
- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:
- **OF = (40% PC) + (30% AP) + (30% EPS)**
- **Em que:**
- OF = Ordenação final
- PC = Prova de Conhecimentos
- AP = Avaliação Psicológica

- EPS = Entrevista Profissional de Seleção
- **Opção por métodos de seleção nos termos do nº 2 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes:
 - No que concerne à **b) Avaliação Curricular (AC)**, 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 avaliação de desempenho obtida.
 - A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:
 - *Habilitação Académica (HAB)* ou nível de qualificação, em instituições do Sistema de Ensino Português ou noutras, neste caso, desde que devidamente certificadas pelas entidades competentes;
 - Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. A avaliação do fator HA corresponderá à seguinte graduação:
 - Nível habilitacional exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado – 16 valores;
 - Nível habilitacional imediatamente superior, em um grau, ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado – 18 valores;
 - Nível habilitacional superior em dois graus ao exigido para a integração na carreira do posto de trabalho concursado – 20 valores.
 - *Formação Profissional (FP)*, onde se ponderam as ações de formação e de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa relacionadas com o exercício de funções em posto de trabalho idêntico ao do concursado, desde que devidamente comprovadas, não podendo a pontuação total a atribuir neste parâmetro ser superior a 20 valores;

Duração	Valoração
Sem formação profissional / Nenhuma unidade de crédito	8 valores
Até 25 horas de formação / De 1 a 6 unidades de crédito	10 valores
26 a 50 horas de formação / De 7 a 14 unidades de crédito	12 valores
51 a 100 horas de formação / De 15 a 20 unidades de crédito	14 valores
101 a 150 horas de formação / De 21 a 25 unidades de crédito	16 valores
Mais de 150 horas de formação / Mais de 25 unidades de crédito	20 valores

- Sempre que o documento comprovativo de determinada ação formativa não refira o número de horas, considerar-se-á que a cada dia de formação correspondem 7 horas e a cada semana 5 dias.
- *Experiência profissional (EP)*, onde se pretende determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Será ponderada da seguinte forma:
 - Sem experiência = 8,00 valores;
 - Menos de 1 ano = 12,00 valores;
 - Entre 1 e 3 anos = 14,00 valores;
 - Entre 4 e 6 anos = 16,00 valores;
 - Entre 7 e 10 anos = 18,00 valores;
 - Mais de 10 anos = 20,00 valores.
- No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte.
- Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram as funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovado.

- A *Avaliação do Desempenho (AD)*, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último período não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Escala do SIADAP	Valoração
1 a 1,9 – Insuficiente / 2 a 2,9 – Necessita de Desenvolvimento / 1 a 1,999 – Desempenho Inadequado	8 valores
3 a 3,9 – Bom / 2,0 – 3,999 – Desempenho Adequado	12 valores
4,0 – 4,4 Muito Bom / 4 a 5 – Desempenho Relevante	16 valores
4,5 – 5,0 – Excelente / 4 a 5 – Mérito Excelente	20 valores

- Caso os candidatos, não possuam ou por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, será exigida a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto, caso em que o júri deliberou, por unanimidade, definir o valor positivo de 12 valores, nos termos da alínea c), nº 2, do artigo 8.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua atual redação.
- Quando a declaração passada e autenticada pelo serviço de origem, para efeitos de conferência de requisitos, indique somente a expressão qualitativa da avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala de avaliação do SIADAP.
- A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

$$AC = (15\% \times HAB) + (30\% \times FP) + (30\% \times EP) + (25\% \times AD)$$
, em que:
 AC – Classificação da Avaliação Curricular
 HA – Habilitação Académica
 FP – Formação Profissional
 EP – Experiência Profissional
 AD – Avaliação do Desempenho

- No que concerne à **d) Entrevista de Avaliação de Competências**, a aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.
- Deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação será efetuada por um técnico, titular de formação adequada para o efeito, a ser designado, posteriormente, por despacho do Dirigente máximo do serviço.
- A entrevista de avaliação de competências terá duração aproximada de 20 minutos e é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.
- 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 ausência ou a presença dos comportamentos em análise. Se demonstra o comportamento é atribuído 1 ponto, se não demonstra será atribuído 0.
- A classificação final para cada competência corresponde ao somatório dos quatro comportamentos, nomeadamente:

Número de comportamentos presentes	Classificação final por competência
4	Elevado
3	Bom
2	Suficiente
1	Reduzido
0	Insuficiente

- Relativamente ao método facultativo, o júri deliberou, por unanimidade, proceder à realização de **e) Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, de carácter eliminatório, de forma presencial a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios. Visa avaliar, de uma forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o/a entrevistado/a, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

- A EPS será avaliada na escala de 0 a 20 valores, tendo a duração máxima aproximada de 30 minutos. Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

Fatores de avaliação		
P1	Experiência Profissional e Conhecimentos gerais	Entende-se a experiência que o candidato detém, bem como, o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de carácter genérico. Permite avaliar o percurso e o grau de envolvimento em organizações anteriores, principais tarefas e responsabilidades.
P2	Motivação e interesses profissionais	Por motivação e interesses, entende-se a vontade que o candidato demonstre para contribuir para a prossecução dos objetivos da organização.
P3	Sentido de Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço	Entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.
P4	Relacionamento interpessoal/Trabalho em Equipa	Entende-se a capacidade para interagir 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. Avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos e de persuasão; Atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho; Nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
P5	Capacidade de comunicação e Fluência Verbal	A análise será transversal e permitirá avaliar a corrente de pensamento manifestada através da linguagem oral, avaliando a respetiva adequação ao tema ou assunto em desenvolvimento. Capacidade de interpretação do discurso; Capacidade de argumentação; Empatia e Qualidade de expressão verbal.

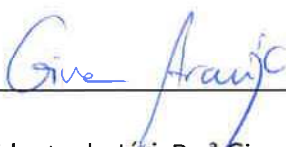
- Cada parâmetro da avaliação da entrevista será avaliado com diferentes níveis de classificação, entre 4 e 20 valores. Será elaborado um guião de entrevista, associado a uma grelha de avaliação individual.
- A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado – 20 valores; Bom – 16 valores; Suficiente – 12 valores; Reduzido – 8 valores e Insuficiente – 4 valores.
- O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Sistema da classificação final

- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.
- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:
 - **OF = (40% AC) + (30% EAC) + (30% EPS)**
 - **Em que:**
 - OF = Ordenação final
 - AC = Avaliação Curricular
 - EAC = Entrevista de Avaliação de Competências
 - EPS = Entrevista Profissional de Seleção
- A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 9.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual, e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
- Nos termos dos números 9 e 10 do supramencionado artigo, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios; quanto aos facultativos, será pela ordem constante na publicação.
- Serão considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores ou menção classificativa de “Não Apto” num dos métodos ou fases, não se lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

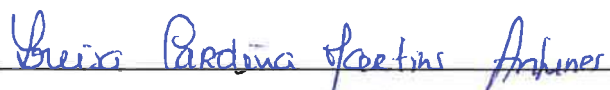
- A lista de ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que, no mesmo procedimento, lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção – artigo 26.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
- Para garantir a celeridade do procedimento, bem como a prossecução do interesse público, o júri teve em conta os valores que visam satisfazer um procedimento concursal, nomeadamente a igualdade e imparcialidade, a transparência, a confiança e a eficiência administrativa, determinando que a não comparência a um dos métodos de seleção equivale a desistência do procedimento concursal.
- Deliberou, também o júri, por unanimidade, que caso o número de candidatos admitidos seja igual ou superior a 100, o procedimento decorrerá através da utilização faseada dos métodos de seleção, nos termos do artigo 7.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.
- Relativamente aos **critérios de desempate para efeitos da lista de ordenação**, o júri decidiu, por unanimidade, o seguinte:
- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 27.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, na sua redação atual.
- Substituindo o empate, após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:
 - a) Candidato com a melhor classificação obtida na Entrevista Profissional de Seleção;
 - b) Candidato com a melhor classificação obtida na Prova de Conhecimentos
 - c) Candidato com mais tempo de experiência em funções idênticas.
- Para encerrar a ordem de trabalhos da reunião, deliberou o júri, por unanimidade, disponibilizar a presente Ata para efeitos da elaboração do Aviso de abertura deste procedimento concursal.
- Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,



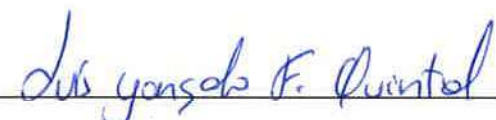
A Presidente do Júri, Dr.ª Gina Maria Rodrigues Araújo

Chefe da Divisão de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz



1º Vogal Efetivo, Dr.ª Luísa Carolina Martins Antunes

Técnica Superior da Subunidade de Recursos Humanos do Município de Santa Cruz



2º Vogal Efetivo, Luís Gonçalo Freitas Quintal

Coordenador Técnico da Subunidade de Contratação Pública do Município de Santa Cruz