



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Procedimento concursal para constituição de reservas de recrutamento de postos de trabalho no mapa de pessoal do Município de Almeirim, na carreira e categoria de Técnico Superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o Serviço de Desporto, Unidade de 3.º Grau de Desporto

[Handwritten signature]
Hugo João da Silva Magalhães

ATA N.º 1

Ata da Reunião para determinar os parâmetros de avaliação, respectiva ponderação de cada um dos métodos e o sistema de valoração final dos métodos de selecção a aplicar no concurso em epígrafe

Ao segundo dia do mês de Abril do ano de dois mil e vinte e quatro, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído por Hugo João da Silva Magalhães – Dirigente intermédio de 3º grau, Serviço de Desporto, Unidade de 3º grau de Desporto – que presidiu e pelos vogais efectivos Filipa Maria Barrancos Vieira Narciso Jourdan – Técnica Superior, Serviço de Desporto, Unidade de 3º grau de Desporto e Gonçalo Manuel Nunes Bastos Martins, Técnico Superior, Unidade Orgânica Flexível de 3.º Grau de Desporto, o qual foi autorizado a abrir, por deliberação de Câmara em reunião de 5 de Fevereiro de 2024, e cujo aviso de abertura, será publicado por extracto na II Série do Diário da República, integralmente na Bolsa de Emprego Publico (BEP), a fim de estabelecer os parâmetros de avaliação, factores de ponderação a utilizar nos métodos de selecção e o sistema de valoração final, do procedimento acima referido, nos termos da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

Aberta a reunião às 10 horas e presentes os três membros do júri, esta teve como objectivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de selecção a aplicar no presente procedimento, tendo o júri, nos termos da lei, deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

1. Métodos de Selecção Obrigatórios: Os métodos de selecção são os previstos nos nºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho e do artigo 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, consistem em: -----

1.1 Prova Conhecimentos (PC) -----

1.2 Avaliação Psicológica (AP) -----

1.1 Prova de Conhecimento (PC), de vertente prática que visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A valoração destes parâmetros é medida na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas de acordo com os nºs 1 e 5, do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. As provas serão feitas individualmente por ordem alfabética. -----

A prova prática, simulando uma situação de rotina diária relativa a uma aula em meio aquático, com duração máxima de 25 minutos, devendo considerar-se os parâmetros de avaliação, tais como a Postura e controlo na aula, Diversidade, adequação e correcção científica e pedagógica, Metodologia pedagógica e didáctica, Conhecimentos técnicos demonstrados, adequação das estratégias de ensino, como demonstrado na seguinte tabela. -----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

[Handwritten signature]
F. Lopes
[Handwritten signature]

Postura e Controlo na Aula	Insuficiente	5 Valores
	Suficiente	10 Valores
	Bom	14 Valores
	Muito bom	17 Valores
	Excelente	20 Valores
Diversidade Adequação e Correção Científico Pedagógica	Insuficiente	5 Valores
	Suficiente	10 Valores
	Bom	14 Valores
	Muito bom	17 Valores
	Excelente	20 Valores
Metodologia Pedagógica e Didática	Insuficiente	5 Valores
	Suficiente	10 Valores
	Bom	14 Valores
	Muito bom	17 Valores
	Excelente	20 Valores
Conhecimentos Técnicos Demonstrados	Insuficiente	5 Valores
	Suficiente	10 Valores
	Bom	14 Valores
	Muito bom	17 Valores
	Excelente	20 Valores
Adequação das Estratégias de Ensino	Insuficiente	5 Valores
	Suficiente	10 Valores
	Bom	14 Valores
	Muito bom	17 Valores
	Excelente	20 Valores

1.2 Avaliação Psicológica (AP), visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. --- Método a ser realizado preferencialmente por entidade especializada pública (DGAEP), ou pela entidade empregadora responsável pelo recrutamento, com recurso aos seus próprios técnicos que detenham a habilitação académica e formação adequadas ou ainda, através de entidade especializada, quando fundamentadamente se revele inviável a aplicação do método pela DGAEP, sendo cada fase intermédia do método valorada através das menções classificativas de apto e não apto.

Estes métodos de avaliação serão aplicados: -----

a) Aos candidatos com vínculo à função pública, mas que não se encontrem a executar as funções postas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira posta a concurso, mas que não estejam a desempenhar essas funções; -----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

Handwritten signature and name: Felipe

b) Aos candidatos com vínculo à função pública integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; -----

c) Aos candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral. -----

Os métodos de selecção são os previstos nos nºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do artigo 17.º e seguintes da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. -----

2. Para os candidatos que: -----

a) Já estejam, ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, ou candidatos que já sejam titulares de uma carreira ou categoria distintas, mas que estejam a exercer as funções próprias da categoria ou carreira posta a concurso (ainda que nela não estejam integrados);

b) Em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da categoria ou carreira agora colocada a concurso. -----

Os métodos de avaliação serão: -----

2.1 Avaliação Curricular -----

2.2 Entrevista de Avaliação de Competências -----

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

2.1.1) Habilitação Académica (HA) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, Doutoramento – 20 Valores; -----

Mestrado – 19 valores; -----

Licenciatura – 18 Valores -----

2.1.2) Formação Profissional (FP), considera-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, única e exclusivamente as relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função a que concorre, nomeadamente, as formações das áreas da Natação Pura, Hidroginástica, Educação Física no 1ºCEB e Pré-escolar e Desporto Sénior: -----

Sem acções de formação – 0 Valores; -----

De 1 a 50 horas de formação – 10 Valores; -----

De 51 a 70 horas de formação – 11 Valores; -----

De 71 a 90 horas de formação – 12 Valores; -----

De 91 a 100 horas de formação – 13 Valores -----

De 101 a 110 horas de formação – 14 Valores; -----

De 111 a 120 horas de formação – 15 Valores; -----

De 121 a 130 horas de formação – 16 Valores; -----

De 131 a 150 horas de formação – 17 Valores; -----

De 151 a 180 horas de formação – 18 Valores; -----

De 181 a 200 horas de formação – 19 Valores; -----

mais de 200 horas de formação – 20 Valores; -----



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

[Handwritten signature]
Bripan
[Handwritten signature]

Ficou ainda definido que, um dia de formação será equivalente a 3 horas, salvo se o documento comprovativo referir duração diferente. -----

2.1.3) Experiência Profissional (EP), com a incidência sobre a execução de actividades inerentes ao posto de trabalho, valorizando a experiência adquirida na função pública, concretamente na execução de tarefas áreas da Natação Pura, Hidroginástica, Educação Física no 1ºCEB e Pré-escolar e Desporto Sénior: -----

Até 1 anos de experiência – 10 Valores; -----

De 1 até 3 anos de experiência – 11 Valores; -----

De 3 até 5 anos de experiência – 12 Valores; -----

De 5 até 7 anos de experiência – 13 Valores -----

De 7 até 9 anos de experiência – 14 Valores; -----

De 9 até 11 anos de experiência – 15 Valores; -----

De 11 até 13 anos de experiência – 16 Valores; -----

De 13 até 15 anos de experiência – 17 Valores; -----

De 15 até 17 anos de experiência – 18 Valores; -----

De 17 até 19 anos de experiência – 19 Valores; -----

mais de 19 anos de experiência – 20 Valores; -----

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

2.1.4) Avaliação de Desempenho (AD), 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 actividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar: -----

Desempenho Insuficiente ou inadequado – 0 Valores; -----

Desempenho a Necessitar de Desenvolvimento – 8 Valores; -----

Desempenho Bom ou Adequado – 12 Valores; -----

Desempenho Muito Bom ou Relevante – 16 Valores; -----

Desempenho Excelente ou Relevante convertido em Excelente – 20 Valores; -----

Candidatos que por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar – 10 Valores -----

Deste modo a Avaliação curricular, será determinada de acordo com a seguinte fórmula: -----

----- $AC = (20\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 20\% AD) / 4$ -----

2.2- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

[Handwritten signature]
Ribeiro
[Handwritten signature]

competências consideradas essenciais para o exercício da função, sendo valorada numa escala de 0 a 20 valores e os parâmetros a serem avaliados serão: -----

- Dinamismo e iniciativa; -----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- Postura na equipa de trabalho; -----
- Comportamento em situação de conflito; -----
- Clareza na comunicação; -----

A Entrevista de avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos: -----

- Excelente – 20 Valores -----
- Muito Bom – 17 Valores -----
- Bom – 14 Valores -----
- Suficiente – 10 Valores -----
- Insuficiente – 5 Valores -----

Os métodos acima referidos podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

3. Exclusão dos candidatos: São excluídos, não sendo convocados para os métodos seguintes, os candidatos que: -----

- a) Não compareçam a qualquer dos métodos de selecção para que hajam sido convocados; -----
- b) No decurso da aplicação de um método de selecção, apresentem a respectiva desistência; -----
- c) Obtenham valoração inferior a 9,5 valores ou tenham obtido um juízo de Não Apto, num dos métodos de selecção. -----

4. Fórmulas: -----

4.1 Quando esteja em causa a aplicação dos métodos de selecção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, a ordenação final far-se-á em função da classificação obtida na Prova de Conhecimentos, de entre os candidatos que tenham sido considerados Aptos na Avaliação Psicológica, sendo que se aplica esta fórmula aos candidatos que não se encontrem a executar as funções ora colocadas a concurso, onde se incluem os trabalhadores integrados na carreira a concurso mas que não estejam a desempenhar essas funções; aos candidatos integrados em carreiras diversas, onde executam funções próprias da carreira onde estão integrados; aos candidatos contratados a termo e candidatos/cidadãos em geral: -----

4.2 Aplica-se a seguinte fórmula aos candidatos titulares de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado; aos candidatos que já estejam ou venham exercendo ou a cumprir a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar; aos candidatos em situação de valorização profissional, que imediatamente antes de serem colocados nessa situação



MUNICÍPIO DE ALMEIRIM

tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ou seja, viessem exercendo as funções próprias da carreira ou categoria agora colocadas a concurso: **CF=40%AC+60%EAC** -----

Em que: -----

CF- Classificação Final -----

AC- Avaliação Curricular -----

EAC- Entrevista de Avaliação de Competências -----

5. Critérios de Ordenação Preferencial: Em situações de igualdade de valoração, o júri aplicará o estabelecido no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro; no caso de persistir a igualdade de classificação, será o mesmo decidido por votação do júri, com base no critério da residência mais próxima do local trabalho. -----

6. Publicitação dos Resultados: Ao abrigo do disposto no artigo 22º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, a publicitação dos resultados obtidos em cada método selecção ou respectiva fase, será efectuada através de lista ordenada alfabeticamente e disponibilizada na sua página electrónica. -----

A lista unitária de ordenação final, após homologação será publicada por extracto na 2ª Série do Diário da República e disponibilizada na sua página electrónica, de acordo com o nº 4 do artigo 25º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro. -----

Todas as notificações decorrentes da legislação serão efectuadas por comunicação electrónica. -----
E nada mais havendo a tratar, pelas 12 horas e 10 minutos, o Júri declarou encerrada a reunião da qual, para constar, se lavrou a presente ata que será assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente do Júri,



Hugo João da Silva Magalhães

O 1º. Vogal efectivo,



Filipa Maria Barrancos Vieira Narciso Jourdan

O 2º. Vogal efectivo,



Gonçalo Manuel Nunes Bastos Martins