



**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA PREENCHIMENTO DE UM POSTO (S)
DE TRABALHO DA CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR (DESPORTO)
EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO
INDETERMINADO PARA A DIVISÃO DE CULTURA PATRIMÓNIO E DESPORTO**

Ata n.º 1

-----No dia 15 de maio de 2025, reuniu no edifício sede da Câmara Municipal de Moura, o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho de Técnico Superior (Desporto), da carreira de Técnico Superior, autorizado por deliberação da Câmara Municipal em reunião realizada no dia 13 de novembro de 2024, constituído por:-----

-----Presidente: Marisa Isabel Veiga Bacalhau, chefe da Divisão de Cultura, Património e Desporto, da Câmara Municipal de Moura;-----

-----1.º Vogal efetivo que substitui a presidente nas suas faltas e impedimentos: Joaquim José Lopes Cadeirinhas, chefe da Divisão de Gestão Administrativa e Recursos Humanos, da Câmara Municipal de Moura;-----

-----2.º Vogal efetivo: Teresa Dolores Soares Infante, Técnica Superior, da União de Freguesias de Moura e Santo Amador.-----

-----**A reunião teve como objetivo:**-----

-----I. Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;-----

-----II. Fixar os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;-----

-----III. Estabelecer critérios de ordenação preferencial.-----

-----Nestes termos, o júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

-----**I. Perfil de competências:** Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora autonomamente ou em grupo,

7.2.2023
JBS
H. Almeida



Câmara Municipal de Moura

pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. -----

-----Assim, considerando a referida caracterização do posto de trabalho, deve ser aferido o seguinte perfil de competências aos candidatos, extraído da Portaria n.º 214/2024/1, de 20/9.-----

-----a) **Orientação para o serviço público:** visa avaliar a atuação de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.-----

-----b) **Orientação para resultados:** visa focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.-----

-----c) **Iniciativa:** visa agir proactivamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização.-----

-----d) **Organização, planeamento e gestão de projetos:** visa assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.-----

-----e) **Tomada de decisão:** visa tomar decisões com rapidez, mesmo quando envolvem riscos, tomar decisões difíceis, mesmo quando envolvem escolhas impopulares, tomar decisões ponderadas e bem fundamentadas, assumindo a responsabilidade pelos resultados.-----

-----II. **Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa de cada método de seleção e sistema de valoração final:** -----

-----**Primeiro - Métodos de seleção e utilização faseada:** Com base no perfil de competências definido e de acordo com o estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9/9, adiante designada por Portaria, que estabelecem os



representado
LB
Almeida

métodos de seleção obrigatórios, consoante a situação jurídico-funcional do trabalhador, bem como o artigo 18.º da dita Portaria que determina quais os métodos de seleção facultativos, atendendo às funções a exercer pelos candidatos a recrutar, o júri optou pela aplicação dos seguintes métodos de seleção:-----

-----a) Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caraterizadora do posto de trabalho em causa, bem como para os candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade: **Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.**-----

-----Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da **Prova de conhecimentos**, em substituição da **Avaliação Curricular.**-----

-----b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementado com o método de seleção facultativo, Entrevista de Avaliação de Competências, para os restantes candidatos. -----

-----Ao abrigo do disposto no artigo 21.º da Portaria todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

-----Por razões de eficiência do procedimento, urgência e economia de custos, decorrentes da previsão de colaboração de entidades especializadas, concretamente na realização da avaliação psicológica, caso o número de candidatos/as seja superior a 20 (vinte), os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, como a seguir se dispõe, de acordo com o Despacho do vereador dos recursos humanos, datado de 15 de maio de 2025.-----

-----Assim, de acordo com o disposto no artigo 19.º da citada Portaria, serão convocados/as para a aplicação do primeiro método a totalidade dos candidatos/as admitidos/as.-----

-----A aplicação do segundo método de seleção e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.-----

Handwritten signature and initials in blue ink.



Câmara Municipal de Moura

-----Segundo – Prova de conhecimentos:-----

-----A prova visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.-----

-----A prova de conhecimentos é avaliada na escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

-----**Forma, natureza e duração da prova de conhecimentos:** A prova de conhecimentos será escrita, de natureza teórica, e de realização individual, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla e questões de desenvolvimento, diretamente relacionados com as exigências da função, e tem a duração máxima de 90 minutos, com tolerância de 15 minutos. -----

-----A prova escrita de conhecimentos é constituída por duas partes; -----

1. Parte – 10 questões de escolha múltipla, com a valoração de 1 valor por cada uma.
2. Parte – 4 questões de desenvolvimento, com a valoração de 2,50 cada uma.-----

----- A cotação é distribuída da seguinte forma: na 1.º, 2.º e 3.º questão: a identificação de 3 funções válidas ou mais = 2 valores; identificação de 2 funções válidas ou menos = 1 valor; à clareza da resposta será atribuída a cotação de 0,5 valores.-----

-----A 4.º questão é valorizada de acordo com o seguinte critério: resposta correta e devidamente fundamentada: 2,50 valores, incompleta: 1,25 valores e errada 0 valores.-----

-----Os/as candidatos/as que compareçam à prova de conhecimentos com atraso de 10 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.-----

-----Legislação e bibliografia necessária à realização da prova de conhecimentos:

-----Lei n.º 5/2007, de 16/1 - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto;-----

-----Lei n.º 113/2019, de 11/9 - Estabelece o regime jurídico da segurança e combate ao racismo, à xenofobia e à intolerância nos espetáculos desportivos;-----

-----Decreto-Lei n.º 141/2009 - Estabelece o regime jurídico das instalações desportivas de uso público, na redação atual dada pelo Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29/1; ----

-----Decreto-Lei-Lei n.º 273/2009 - Estabelece o regime jurídico dos contratos-programa de desenvolvimento desportivo; -----



Câmara Municipal de Moura

Juliana
LB
Hahnirhs

-----Decreto-Lei n.º 35/2014 de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.-----

-----Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso, até à data de realização da prova de conhecimentos.-----

-----**Terceiro - Avaliação Psicológica:**-----

Visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido no ponto I, podendo comportar uma ou mais fases.-----

-----Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.-----

-----A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.-----

-----Para o efeito, o júri socorrer-se-á de entidade pública habilitada para realização do método de seleção em causa, ou em caso de impossibilidade por entidade privada.-----

-----**Quarto - Avaliação Curricular:**-----

-----Visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional, com base na análise do respetivo currículo.-----

-----Avaliação Curricular (AC): A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional e a experiência profissional.-----

-----A AC é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos parâmetros infra, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = HA + 2 FP + 3 EP / 6$$

- Habilitação académica – HA;
- Formação profissional – FP;
- Experiência profissional – EP

-----As ponderações dos fatores HA, FP e EP integrantes deste método de seleção, traduzem a importância relativa que o júri considera atribuir a cada um deles, valorizando mais a experiência profissional por considerar que a prática em contexto laboral é uma mais valia para a qualidade de execução do trabalho e a obtenção de bons resultados, e de igual modo a formação profissional, enquanto instrumento primordial para o desenvolvimento das competências profissionais e a qualificação dos recursos humanos, suscetível de contribuir para a melhoria da qualidade do serviço prestado aos utentes e à comunidade.-----

-----Em que:-----

-----**Habilitação académica (HA)** ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----

Habilitações académicas	Valoração
Licenciatura	16
Mestrado	18
Doutoramento	20

-----**Formação Profissional (FP)** - Para o cálculo da valoração a atribuir a este fator, numa escala de 0 a 20 valores, serão consideradas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional devidamente comprovadas, que se relacionem com a área funcional do posto de trabalho, obtidas nos últimos cinco anos.-----

-----b) i) São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respectivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas.-----

-----b) ii) Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado.-----

Formação Profissional	Valoração
Até 20 horas	10
Entre 21 e 40 horas	12
Entre 41 e 60 horas	14
Entre 61 e 80 horas	16
Igual ou superior a 81	18
Pós-graduação e/ou MBA	20



Handwritten signature and initials

-----**Experiência Profissional (EP)** – Será avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovada, sob pena de não ser considerada, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:-----

Experiência profissional	Valoração
Sem experiência	10
Menor de 1 ano	12
Igual ou maior de 1 ano e menor de 3 anos	14
Igual ou maior de 3 anos e menor a 6 anos	16
Igual ou maior a 6 e menor de 9 anos	18
Igual ou maior de 9 anos	20

-----**Quinto – Entrevista de avaliação de competências:**-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com o perfil de competências consideradas essenciais para o exercício da função. -----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências é realizada por elementos/s do júri habilitados para o efeito, ou caso contrário por trabalhadores do município de Moura, habilitados para a realização deste método de seleção. -----

-----Para o 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 ausência dos comportamentos em análise.-----

-----As competências a avaliar de acordo com a caracterização do posto de trabalho e do perfil de competências definido pelo júri, são as seguintes: Orientação para o serviço público, Orientação para resultados, Iniciativa, Organização, planeamento e gestão de projetos e Tomada de decisão, tudo como vem definido na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.-----

-----A classificação final deste método de seleção expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, será obtida através da média aritmética simples das classificações obtidas em cada competência avaliada, de acordo com a seguinte fórmula: $EAC = 20A + 25B + 15C + 20D + 20E / 100$ -----

-----Cada competência é avaliada nos seguintes termos:-----

Handwritten signature: Halmirko



Câmara Municipal de Moura

Número de comportamentos presentes	Valoração
Demonstrou todos os comportamentos descritos para a competência	20
Demonstrou três dos comportamentos descritos para a competência	18
Demonstrou dois dos comportamentos descritos para a competência	16
Demonstrou um dos comportamentos descritos para a competência	12
Não demonstrou nenhum dos comportamentos descritos para a competência	8

-----Sexto: Ordenação final-----

-----A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. -----

-----Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem indicada na Portaria, e será excluído do procedimento concursal o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos de seleção ou fases, não lhe sendo aplicado o método seguinte ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. -----

-----Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.-----

-----Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento se destina, bem como para os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, a ordenação final é estabelecida do seguinte modo: -----

$$OF = AC \times 70 \% + EAC \times 30 \% / 100$$

Para os demais candidatos, a ordenação final é a resultante da seguinte fórmula:

$$OF = PC \times 70 \% + EAC \times 30\% + AP / 100$$

Em que:



Paula
Halimides

OF = Ordenação final;

AC = Avaliação curricular;

EAC = Entrevista de avaliação de competências;

PC = Prova de conhecimentos;

AP = Avaliação psicológica;

-----**Sétimo: Critérios de ordenação preferencial:**-----

-----Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos candidatos, em situação de preferência legal, o júri adere às regras estabelecidas no n.º 1, alíneas a) e b) do artigo 24.º da Portaria.-----

-----Em caso de igualdade de valoração na ordenação final dos/as candidatos/as em situação não configurada pela lei como preferencial, o júri adere aos critérios estabelecidos no artigo 24.º/2, alínea a) da Portaria. -----

-----Subsistindo o empate, aplicar-se-ão sucessivamente os seguintes critérios.-----

- a) Candidato com a melhor classificação obtida sucessivamente nas competências elencadas na EAC, pela ordem indicada na presente ata;
- b) Candidato com a maior valoração na experiência profissional;
- c) Candidato com a maior valoração na formação profissional;
- d) Candidato com a habilitação académica mais elevada;
- e) Candidato com a menor idade;
- f) Candidato residente no concelho de Moura;
- g) Ordem alfabética

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, sendo lavrada a presente ata, a qual, depois de lida em voz alta e considerada conforme, vai ser assinada e rubricada por todos os membros do júri presentes e por mim Deolinda Ortega, servindo de Secretária do procedimento.-----

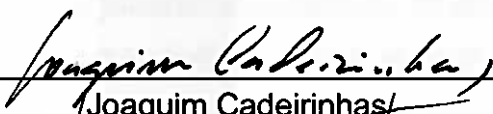


Câmara Municipal de Moura

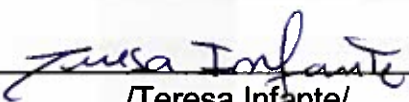
O/A Presidente do Júri


/Marisa Bacalhau/

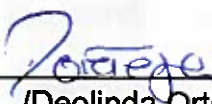
O/A Vogal Efetivo


/Joaquim Cadeirinhas/

O/A Vogal Efetivo


/Teresa Infante/

O/A Secretário(a)


/Deolinda Ortega/