



Ata nº 1

--- Aos três dias do mês de outubro de dois mil e vinte e dois, reuniu pelas quinze horas, no Município de Meda, o júri do procedimento concursal para ocupação de um posto de trabalho na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo determinado da carreira/categoria de **Assistente Técnico – área de Desporto**, designado por Despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Mêda, datado de 30 de setembro de 2022, constituído por Pedro Alexandre dos Santos Ribeiro, Técnico Superior, que preside, Rogério Vicente Azevedo Afonso, Assistente Técnico que substitui o presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Sandra Marisa Constante Seixas, Técnica Superior, a fim de proceder à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final de cada método de seleção, nos termos previstos no n.º 2, do artigo 9.º da Portaria n.º233/2022, de 9 de setembro. -----

--- Nos termos do artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, serão utilizados no presente procedimento os seguintes métodos de seleção: -----

- Avaliação Curricular (AC) – 45%; -----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - 55%; -----

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

A Avaliação Curricular 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 de Base (HA), Formação Profissional (FP), Experiência Profissional (EP) e Avaliação de Desempenho (AD), conforme Anexo I. -----

A Classificação Final da Avaliação Curricular será obtida na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da seguinte fórmula: -----

$AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$. -----

HL - Habilitação Académica de Base: - Certificada pelas entidades competentes igual, equivalente ou superior à exigida para a integração na carreira do presente procedimento, sendo valorada do seguinte modo: -----

a) Habilitações académicas de grau exigido à candidatura — 16 valores; -----

b) Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura — 20 valores. -----

FP - Formação Profissional: neste parâmetro serão considerados apenas os cursos de formação relevantes para a área da atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal devidamente comprovados. Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, tendo em conta o seguinte critério: -----

Sem formação profissional – 10 valores; -----

Formação entre 1 hora e as 200 horas – 12 valores; -----

Formação entre 201 horas a 400 horas – 14 valores; -----

Formação entre as 401 horas e as 600 horas – 16 valores; -----

Formação entre as 601 horas e as 800 horas – 18 valores; -----

Formação superior a 800 horas – 20 valores. -----

EP - Experiência Profissional: neste parâmetro será valorizado o desempenho efetivo de funções na área de atividade para que é aberto o presente procedimento concursal, devidamente comprovado, tendo em conta o seguinte critério: -----

Sem experiência – 10 valores; -----

Experiência Profissional até 3 anos – 12 valores; -----

Experiência Profissional superior a 3 e até 8 anos – 14 valores; -----

Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos – 16 valores; -----

Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos – 18 valores; -----

Superior a 15 anos – 20 valores. -----

AD - Avaliação de Desempenho: este parâmetro diz respeito à avaliação média aritmética relativa aos últimos 3 biénios em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, tendo em conta o seguinte: -----

Desempenho Excelente - 20 valores; -----

Desempenho Relevante - 16 valores; -----

Desempenho Adequado - 12 valores; -----

Desempenho inadequado - 5 valores; -----

Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, relativa aos períodos a considerar, serão atribuídos 10 valores; -----



--- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, conforme anexo II e III. -----

A Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências, será obtida na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, através da média aritmética, ponderada segundo a aplicação da seguinte fórmula: -----

$$EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7) / 7$$

C1 = Competência 1; -----

C2 = Competência 2; -----

C3 = Competência 3; -----

C4 = Competência 4; -----

C5 = Competência 5; -----

C6 = Competência 6; -----

C7 = Competência 7; -----

--- Classificação Final (CF) será obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores, obtidos através da seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC \times 45\%) + (EAC \times 55\%).$$

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. -----

--- Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de ordenação preferencial serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

--- Os candidatos admitidos serão convocados, através de notificação, do dia hora e local para a realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

--- Os candidatos excluídos serão notificados, nos termos previstos no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. -----

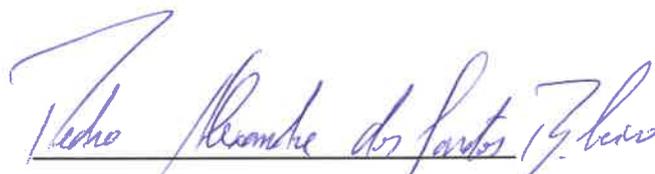
--- No âmbito da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o modelo de formulário disponível, em www.cm-meda.pt, podendo ser entregue pessoalmente ou remeter por correio registado, com aviso de receção, dirigido ao Presidente da Câmara Municipal de Meda, largo do Município, 6430-198 Meda. -----

--- A lista dos resultados obtidos em cada método de seleção será afixado no Edifício dos Paços do concelho e disponibilizados, na página eletrónica em www.cm-meda.pt. -----

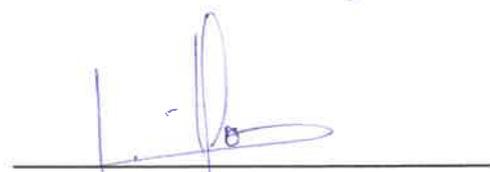
--- A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicitada na 2.ª série do Diário da República, no Edifício dos Paços do concelho e disponibilizada, na página eletrónica em www.cm-meda.pt. -----

--- E nada mais havendo a tratar, encerrou-se a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida por cada um dos presentes e aprovada, por maioria e votação nominal vai a mesma ser assinada por todos os elementos do júri que nela participaram. -----

O júri,



(Pedro Alexandre dos Santos Ribeiro)



(Rogério Vicente Azevedo Afonso)



(Sandra Marisa Constante Seixas)



ANEXO - I

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo determinado para a carreira/categoria de Assistente Técnico área de Desporto

Ficha Avaliação Curricular

Nome: _____

Parâmetros		Pontuação Atribuída
Habilitação académica de base - HA (30%)	Habilitações académicas de grau exigido à candidatura - 16 valores	
	Habilitações académicas de grau superior exigido na candidatura - 20 valores	
Formação Profissional - FP (30%)	Sem formação profissional – 10 valores	
	Formação entre 1 hora e as 200 horas - 12 valores	
	Formação entre 201 horas a 400 horas – 14 valores	
	Formação entre as 401 horas e as 600 horas – 16 valores	
	Formação entre as 601 horas e as 800 horas – 18 valores	
	Formação superior às 800 horas – 20 valores	
Experiência Profissional - EP (30%)	sem experiência – 10 valores	
	Experiência Profissional até 3 anos – 12 valores	
	Experiência Profissional superior a 3 anos e até 8 anos - 14 valores	
	Experiência Profissional superior a 8 anos e até 12 anos - 16 valores	
	Experiência Profissional superior a 12 anos e até 15 anos – 18 valores	
	Experiência Profissional superior a 15 anos - 20 valores	
Avaliação de Desempenho - AD (10%)	Desempenho Excelente - 20 valores	
	Desempenho Relevante - 16 valores	
	Desempenho Adequado - 12 valores	
	Desempenho Inadequado - 5 valores	
	Sem Avaliação de Desempenho - 10 valores	
Classificação Final = (HL*30%)+(FP*30%)+(EP*30%)+(AD*10%)		

O Júri,



ANEXO II

Assistente Técnico na área de desporto

De acordo com o anexo referido no artigo 88.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação atual, à categoria de Assistente Técnico corresponde o seguinte conteúdo funcional:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços, conjugadas com as funções previstas para as unidades orgânicas identificadas no Regulamento da estrutura orgânica do município — Organização Interna dos Serviços Municipais.

PERFIL DE COMPETÊNCIAS

Para proceder à aplicação do método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências, as competências consideradas essenciais são as seguintes:

COMPETÊNCIA 1 - REALIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS:

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
- Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.
- Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades

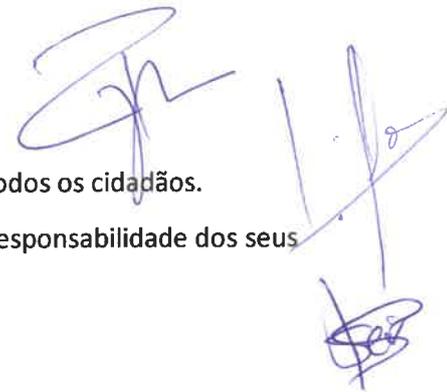
COMPETÊNCIA 2 - ORIENTAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO:

Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
- Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.

- No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
- Age respeitando critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.



COMPETÊNCIA 3 - CONHECIMENTOS E EXPERIÊNCIA:

Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

COMPETÊNCIA 4 - ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO:

Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
- Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
- Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
- Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

COMPETÊNCIA 5 - TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO:

Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e cooperar com os outros de forma ativa.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Integra-se em equipas de constituição variada, dentro e fora do seu contexto habitual de trabalho.
- Tem um papel ativo nas equipas de trabalho em que participa.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar quando solicitado.



- Contribuí para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

COMPETÊNCIA 6 - INOVAÇÃO E QUALIDADE:

Capacidade para executar atividades e tarefas de forma crítica e de sugerir novas práticas de trabalho, com vista ao aumento da qualidade do serviço prestado. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Executa as tarefas de forma crítica e, perante a deteção de deficiências, faz propostas de correção.
- Sugere novas práticas de trabalho com o objetivo de melhorar a qualidade do serviço prestado.
- Resolve com criatividade problemas não previstos.
- Adere às inovações e tecnologias pertinentes para a sua unidade orgânica e/ou desempenho profissional.

COMPETÊNCIA 7 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL:

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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- Trabalha com pessoas com diferentes características.
- Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos socioprofissionais.

O Júri,



Anexo III - Grelha de Avaliação Individual

ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC)

Procedimento Concursal – Assistente Técnico área de Desporto

Nome do Candidato: _____

Perfil de Competências definidas	Classificação
Realização e Orientação para os resultados – C1	
Orientação para o serviço público – C2	
Conhecimento e Experiência – C3	
Organização e método de trabalho – C4	
Trabalho de equipa e cooperação - C5	
Inovação e qualidade – C6	
Relacionamento interpessoal – C7	

Fundamentação:

Classificação Final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6+C7)

O Júri,