ATA N.º 1

Em **14/09/2026** reuniu 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 **um posto de trabalho** da carreira/categoria de **Técnico Superior (Educação Física e Desporto)**, autorizado por deliberação de 19/08/2026 da Câmara Municipal, constituído por:

Presidente: Pedro Martins Libânio de Lopes Brás, Técnico Superior (Educação Física), do Serviço de Desporto.

Vogais Efetivos: Ana Daniela da Silva Bernardino Guerreiro Salvador, Técnica Superior (Gestão de Recursos Humanos), e Susana da Silva Vilhena, Técnica Superior (Assessoria e Administração).

Esta reunião teve como objetivo **fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar** no presente procedimento concursal, para a ocupação do posto de trabalho com a seguinte caracterização: "O conteúdo funcional da carreira de Técnico Superior constante no anexo à LTFP, complementado pelas seguintes funções: Planear, elaborar, organizar e controlar ações e eventos desportivos, ainda que sob enquadramento superior; Assumir a responsabilidade técnica pelas atividades físicas e desportivas desenvolvidas pela Câmara Municipal, num ambiente de qualidade e segurança; Garantir o normal funcionamento das instalações desportivas municipais, organizar as atividades das diversas instalações de acordo com os regulamentos, normas e instruções recebidas, e assegurar o devido atendimento aos utentes e alunos; Elaborar informações e pareceres sobre matérias que estejam dentro das suas atribuições; Assegurar a docência de atividades físicas e desportivas aos alunos do pré-escolar e do 1.º ciclo; Lecionar aulas de adaptação ao meio aquático para bebés, crianças, jovens e adultos, bem como de aprendizagem e aperfeiçoamento das técnicas de nado para os mesmos grupos etários; Ministrar aulas de natação adaptada, hidroginástica, atividade física sénior, aquafitness, fitness, cardiofitness e dinamizar campos de férias, entre outras no âmbito do desporto e da educação física; Realizar a avaliação dos alunos das escolas de natação nos momentos definidos pelo responsável pedagógico; Coordenar mútua e articuladamente as atividades, de forma a colmatar qualquer falha ou impossibilidade de serviço por parte de colegas; Colaborar na implementação das atividades promovidas pela Divisão, nomeadamente em festivais de natação, eventos realizados em datas comemorativas e outras organizações integradas no plano de atividades; Preparar o material necessário para cada aula e estar presente nas reuniões de serviço; Exercer outras atribuições que lhe sejam superiormente determinadas e que se insiram no âmbito do serviço."

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Primeiro: - Métodos de Seleção

Nos termos dos artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, doravante designada por Portaria, conjugado com o artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:

A) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências – para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3 do artigo 36.º da LTFP.

B) Prova Prática de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção 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 caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 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.

De acordo com o disposto no artigo 19.º da Portaria, é adotada a utilização faseada dos métodos de seleção. O 1.º método obrigatório será aplicado à totalidade dos candidatos admitidos, sendo o 2.º método de seleção e métodos seguintes apenas aplicados a parte dos candidatos aprovados no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de **10 (dez) candidatos**, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

Segundo: - Prova Prática de Conhecimentos

Visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar a situações concretas no exercício de determinada função. Será de natureza prática, individual e terá a duração de 20 minutos, com o objetivo de avaliar a atitude perante a tarefa, a sua perceção, compreensão e execução, a aplicação das regras de segurança, a capacidade técnica e a gestão do tempo.

A prova consistirá na lecionação de uma aula de natação, devendo o candidato entregar ao júri o respetivo plano de aula antes do início da mesma.

Terceiro: - Avaliação Curricular

Visa avaliar 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A avaliação curricular será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = (HA \times 25\,\%) + (FP \times 35\,\%) + (EP \times 30\,\%) + (AD \times 10\,\%)$$

Em que:

O item da **Habilitação Académica (HA)** será valorado da seguinte forma:

Habilitações Académicas	Valoração
Licenciatura em Educação Física e Desporto	12 valores
Mestrado na área do lugar a prover	15 valores
Doutoramento na área do lugar a prover	20 valores

Relativamente à **Formação Profissional (FP)** serão ponderadas as pós-graduações, as ações de formação profissional e seminários relacionados com o posto de trabalho a preencher, devidamente documentados, onde conste obrigatoriamente o número de horas da formação. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias.

Este item terá a valoração máxima de 20 valores, com a seguinte ponderação:

Formação Profissional	Valoração
Duração total entre 0 a 30 horas	8 valores
Duração total entre 31 a 60 horas	10 valores
Duração total entre 61 a 90 horas	12 valores
Duração total entre 91 a 120 horas	14 valores
Duração total superior a 120 horas	16 valores
Formação certificada na área da natação ou curso de treinador de natação*)	+ 4 valores

*) Os candidatos detentores do curso de treinador de natação devem anexar ao seu processo de candidatura o respetivo Título Profissional de Treinador de Desporto.

Não serão considerados neste item encontros, palestras, conferências, debates entre outras designações.

Na **Experiência Profissional (EP)** será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, devidamente comprovada através de declarações emitidas pelas respetivas entidades empregadoras, sob pena de não ser considerada, atendendo aos seguintes fatores de ponderação:

Experiência Profissional	Valoração
Até 1 ano	0 valores
De 1 ano até 5 anos	5 valores
De 5 anos até 10 anos	10 valores
De 10 anos até 15 anos	15 valores
Mais de 15 anos	20 valores

Relativamente ao item da **Avaliação de Desempenho (AD)**, o júri deliberou, por unanimidade, que a avaliação do desempenho se reporta ao último período avaliativo. De acordo com as menções previstas para o Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública/ ponderação curricular, o fator AD é calculado da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho	Valoração
Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Regular	12 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Muito Bom	18 valores
Mérito Excelente	20 valores

Os candidatos que por motivos que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação desempenho, ser-lhes-á atribuída a pontuação de **10 valores** para cumprimento do disposto na alínea c) do n.º 2 do art.º 20º da Portaria.

Quarto: - 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.

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 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.

Quinto: - Entrevista de Avaliação de Competências

Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método

será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, conforme perfil de competências previamente definido, consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

A. Orientação para o Serviço Público: Atuar 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade.
2. Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros.
3. Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.

B. Orientação para a Colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho.
2. Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas.
3. Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades.

C. Iniciativa: Agir proativamente 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros.
2. Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas.
3. Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa.

D. Organização, Planeamento e Gestão de Projetos: 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.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Organiza os recursos que utiliza, segundo sistemas lógicos e compreensíveis.
2. Define autonomamente as etapas e prazos de realização das suas atividades.
3. Controla a execução dos projetos no que respeita ao cronograma, recursos financeiros, padrões de qualidade e a satisfação das expectativas das partes interessadas.

Ao guião de entrevista será associada uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou a ausência dos comportamentos em análise.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas, transposta para uma escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.

Sexto: - Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, consoante a situação do candidato:

OF = (AC x 60%) + (EAC x 40%) ou OF = (PPC x 60%) + (AP Apto) + (EAC x 40%)

Em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; PEC = Prova Prática de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri.

O júri,