



LAGOA

Município de Lagoa – Algarve  
Câmara Municipal

**Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de 1 (um) posto de trabalho – Carreira/Categoria de Técnico Superior – Área Funcional de Gestão do Desporto – Ref. 3/2023**

Aos 17 dias do mês de março do ano dois mil e vinte e três, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas 15 horas, reuniram-se: Jorge Filipe da Silva Mariguesa, na qualidade de Presidente do Júri, Bruno Miguel Nunes Freitas e Luis Jorge Xavier dos Santos Neto vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 132/DRH/2022, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e selecionar os temas a abordar, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.

Funções inerentes ao posto de trabalho: Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, no domínio da Gestão do Desporto, que sustentam a fundamentação da decisão; Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; Desenvolve atividades desportivas; Elaboração de atividades e de apoio especializado nas áreas de acuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Técnico superior – área funcional de Gestão do Desporto.

Nível habilitacional exigido: Licenciatura na área da gestão do desporto.

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação.

Assim, considerando que:

Nos termos do n.º 1 do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, complementados, de acordo com o art.º 18.º da citada Portaria, pelos métodos de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências ou Curso de Formação Específica.

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, conforme o

disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP.

B) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica — para os restantes candidatos.

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos identificados em A) podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular.

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases e ainda os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases.

O júri deliberou, por unanimidade, relativamente aos métodos de seleção, o seguinte:

**Primeiro - Prova de Conhecimentos:**

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 o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

1. A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, com consulta em suporte papel não anotado pelo próprio apenas no que à bibliografia legal diz respeito, sob anonimato, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.
2. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado.
3. A prova será constituída por duas partes autónomas: conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e conhecimentos técnicos inerentes às áreas de atuação abrangidas pelas cinco referências atrás referidas, considerando o elenco de conhecimentos descritos nos respetivos perfis de competências;
4. Cada parte autónoma da PC é constituída por dois grupos. O primeiro (conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública) composto por 6 questões, sendo 4 de escolha múltipla e 2 de desenvolvimento. O segundo grupo (conhecimentos técnicos) será composto por 14 questões, sendo 10 de escolha múltipla e 4 de desenvolvimento.
  - a) Cada resposta certa será classificada com 1 valor;
  - b) Cada resposta errada (aplicável apenas às perguntas de escolha múltipla) desconta 0,2 valores;
  - c) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores, nessa pergunta.
5. A duração da PC será, de 90 (noventa) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 120 (cento e vinte) minutos, para os candidatos com deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a sua realização.



6. A correção da PC é efetuada por recurso a uma grelha de cotação pré definida.
7. Convocar os candidatos, pelas vias legalmente previstas, a apresentarem-se no local e respetiva sala, 30 minutos antes da hora agendada para o início da PC, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início.
8. A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos sobre o início da Prova.
9. Não permitir a ausência da sala, após o início da PC,
10. Aprovar as seguintes temáticas:  
Constituição da República Portuguesa;
  - Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
  - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
  - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão em vigor;
  - Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na versão em vigor;
  - Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na versão em vigor;
  - Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 04 de setembro;
  - Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro;
  - Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 08 de fevereiro;
  - Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto;
  - Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, na versão em vigor;
  - Decreto-Lei n.º 209/2009, de 03 de setembro;
  - Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro;
  - Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;Legislação desportiva:
  - Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro;
  - Lei n.º 54/2017, de 14 de julho;
  - Decreto-lei n.º 273/2009, de 1 de outubro;
  - Decreto-Lei 141/2009, de 16 de junho;
  - Decreto-Lei 407/99, de 15 de outubro;
  - Despacho n.º 5373/2011, de 21 de março;
  - Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto;
  - Regulamento n.º 456/2011, de 27 de junho, publicado na IIª série, n.º 143, do Diário da República;
  - Aviso n.º 6033/2002, de 08 de junho (2.ª Série), publicado no apêndice n.º 86, IIª série, n.º 155, do Diário da República;
  - Regulamento n.º 1017/2020, de 16 de novembro, publicado na IIª série, n.º 223, do Diário da República;
  - Regulamento n.º 83/2023, de 19 de janeiro, publicado na IIª série, n.º 14, do Diário da República.

N que concerne à bibliografia técnica a prova de conhecimentos será assente nas seguintes obras e sítios da internet:

- Roche, Fernando (2003), La Planificación Estratégica en las Organizaciones Deportivas, Editorial

Paidotribo;

- Santos, Abel (2002), Estratégia dos Clubes Desportivos, centro de estudos e formação desportiva;
- Lopes, José (2004), Uma Visão “muito particular” da Gestão Desportiva, FCDEF.UP;
- Olímpio Bento, Jorge e Manuel Constantino, José (2012) Desporto e Municípios, Visão e Contextos, Edições e Representações, Lda;
- Marivoet, Salomé (2002) Aspectos Sociológicos do Desporto, Livros Horizonte;
- <https://www.cm-lagoa.pt/>
- <https://ipdj.gov.pt/>
- <https://www.apogesd.pt/>
- <https://www.cdp.pt/>
- <https://comiteolimpicoportugal.pt/>

**Segundo - Avaliação Curricular:**

Visa analisar e 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, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. 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 na avaliação dos seguintes parâmetros.

- Habilitações Académicas — HA;
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional — EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

De acordo com a seguinte fórmula.

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que:

- Habilitações Académicas (HA):

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores.

| Habilitações Académicas   | Valoração  |
|---|------------|
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura ou Curso Superior) | 14 valores |
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado)                       | 16 valores |
| Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)                   | 20 valores |

- Formação Profissional (FP): A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas



com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos.

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher.

Apenas 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 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 parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:

| <b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>  | <b>VALORAÇÃO</b> |
|---|------------------|
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas  | 10 valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas | 12 valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas | 14 valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas | 16 valores       |
| Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 91 horas | 18 valores       |
| Pós-graduação e/ou MBA concluída e relacionada com o posto de trabalho  | 20 valores       |

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.

- **Experiência Profissional (EP):** Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa. ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto:

| <b>EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL</b>             | <b>VALORAÇÃO</b> |
|---|------------------|
| Experiência profissional entre 1 e 3 anos   | 10 valores       |
| Experiência profissional entre 4 e 6 anos   | 12 valores       |
| Experiência profissional entre 7 e 9 anos   | 16 valores       |
| Experiência profissional entre 10 e 12 anos | 18 valores       |
| Experiência superior a 13 anos              | 20 valores       |

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

- Avaliação do Desempenho (AD): Relativa aos três últimos anos/biênios, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, a valorar do seguinte modo:

| <b>AVALIAÇÃO DESEMPENHO</b>  | <b>VALORAÇÃO</b> |
|--|------------------|
| Excelente/Desempenho Excelente   | 20 valores       |
| Muito Bom/Desempenho Relevante   | 15 valores       |
| Bom/Desempenho Adequado  | 12 valores       |
| Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato   | 10 valores       |
| Necessita Desenvolvimento/Desempenho Inadequado  | 0 valores        |
| Com avaliação de desempenho pela execução de atividades ou competências que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar | 0 valores        |

**Terceiro - Avaliação Psicológica (AP):**

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. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será valorada através das menções qualitativas de Apto e Não Apto.

**Quarto - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):**

Visa obter 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 e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes.

1. Orientação para resultados
2. Planeamento e Organização
3. Iniciativa e autonomia
4. Responsabilidade e compromisso com o Serviço
5. Otimização de recursos
6. Tolerância à Pressão e Contrariedades



A classificação resulta da aplicação dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**Quinto:** Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) ou Curso de Formação Especifica, estes serão os métodos de seleção facultativos. O primeiro aplicar-se-á aos candidatos anteriormente identificados como B e serão aplicados os requisitos descritos anterior ponto (quarto).

O Curso de Formação Especifica será o método de seleção facultativo aplicado aos candidatos anteriormente identificados como A.

| <b>FORMAÇÃO PROFISSIONAL</b>  | <b>VALORAÇÃO</b> |
|---|------------------|
| Participação em cursos especializados relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 20 a 100 horas  | 10 valores       |
| Participação em cursos especializados relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 100 a 200 horas | 12 valores       |
| Participação em cursos especializados relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 200 a 300 horas | 14 valores       |
| Participação em cursos especializados relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 300 a 400 horas | 16 valores       |
| Participação em cursos especializados relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 400 a 500 horas | 18 valores       |
| Participação em cursos especializados relacionadas com o posto de trabalho, com duração superior a 500 horas        | 20 valores       |

**Sexto:** A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final:

$$OF = 70\% PC + AP = Apto + 30\% EAC$$

$$OF = 40\% AC + 40\% EAC + 20\% CFE$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências; CFE - Curso de Formação Especifica

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, nomeadamente:

1.º Trabalhador que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP;

2.º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

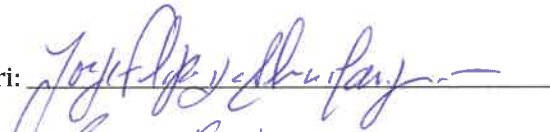
a) Em função da valoração obtida no primeiro método de seleção;

**Sétimo:** Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do DL. n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

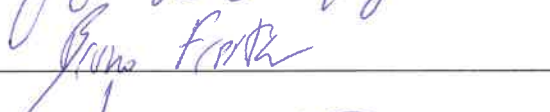
E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 16 horas, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

O Presidente do Júri:



O Primeiro Vogal:



O Segundo Vogal:

