




Lara Rute Cardoso Ferreira Cireneu
7

Procedimento concursal na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para recrutamento de 1 (um) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Educação Física e Desporto, afetar à Junta de Freguesia de Maceda.

Ata n.º 1

No dia oito de Maio de dois mil e vinte e cinco, reuniu o júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de um posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, área de Educação Física e Desporto, do Mapa de Pessoal da Junta de Freguesia de Maceda, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para, de acordo com o n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Do júri designado por despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Maceda, datado de 17 de abril de 2025, estiveram presentes os seguintes elementos:

Presidente - José Licínio Tavares Pimenta, Chefe de Divisão de Cultura e Desporto;

Vogais Efetivos – Lara Rute Cardoso Ferreira Cireneu, Técnica Superior, da Divisão de Recursos Humanos e Luís Filipe Resende Oliveira Ramos, Técnico Superior da Divisão de Cultura e Desporto da Câmara Municipal de Ovar;

1. Iniciados os trabalhos e considerando o despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Maceda, anteriormente mencionado, constatou o júri que, de acordo com o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, neste procedimento concursal serão utilizados os seguintes métodos de seleção:

Lara Correia
f



- 1.1. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de técnico superior e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado, conforme previsto no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), exceto quando, por escrito, os candidatos afastem estes métodos de seleção, nos termos do n.º 3 do citado artigo, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção indicados no ponto seguinte.
- 1.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências.
- 1.3. A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções inerentes ao posto de trabalho, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. A prova de conhecimentos será de natureza teórica e de realização escrita e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e de questões diretas, e terá a duração máxima de 120 minutos. A prova será efetuada em suporte de papel e sem possibilidade de utilização de qualquer equipamento informático, incidindo sobre as temáticas que se referem de seguida e que constam da legislação ou bibliografia indicada, com possibilidade de consulta apenas em papel.
 - 1.3.1. Temáticas/Legislação:
 - Direitos, Deveres e Garantias, Regime das Faltas e Estatuto Disciplinar dos trabalhadores que exercem funções públicas — artigos 70º a 73º, artigos 133º a 143º, e artigos 176º a 193º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
 - Procedimento Administrativo — artigos 1.º a 19.º, artigos 69.º a 76.º, artigos 82.º a 88.º e artigos 102.º a 134.º do Código Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação atual;



Lola Correia
[Signature]

- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto - Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, na sua atual redação;
- Portaria n.º 454/2023, de 28 de dezembro, que aprova os requisitos técnicos e de funcionamento gerais das instalações desportivas de uso público;
- Decreto-Lei n.º 203/2015, de 17 de setembro - Regulamento que estabelece as condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional dos espaços de jogo e recreio, respetivo equipamento e superfícies de impacto.
- Prescrição de exercício físico de idoso com fragilidade;
- Construção do Programa de Exercício para idoso com fragilidade.

Bibliografia recomendada:

- Vieira, Ricardo - Educação e Diversidade Cultural – Notas de Antropologia da Educação, Edições Afrontamento, outubro de 2011, ISBN 9789723611366;
- Vieira, Ricardo e outros – Ócio, Jogo e Brincadeira: Mediação Intercultural e Intervenção Social, Edições Afrontamento, dezembro de 2021, ISBN 9789723618969;
- Barreiros, João – DESENVOLVIMENTO MOTOR E APRENDIZAGEM, IPDJ_2016, disponível em:
https://ipdj.gov.pt/documents/20123/123319/GrauI_04_Developmento.pdf/4368f8od-79f4-c807-5018-fd8e13375ea8?t=1574941364461
- Fernandes, Marilisa José – Estudo Exploratório da Peabody Developmental Motor | Scales-2 (PDMS-2), dos 36 aos 71 meses de idade FMH / Universidade Técnica de Lisboa, 2011 (Dissertação de Mestrado, páginas 03 a 31) disponível em:
<https://repositorio.ulisboa.pt/bitstream/10400.5/3365/1/TESE%20MARILISA%20FERNAND%20ES.pdf>

1.3.2. Na prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.4. A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

1.4.1. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação

Lauro Carneiro
7



psicológica e, por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

- 1.4.2. 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.
- 1.5. A Avaliação Curricular (AC) visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar dos candidatos, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, resultando a sua valoração, numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em que:

HA – Habilitações Académicas;

FP – Formação Profissional;

EP – Experiência Profissional;

AD – Avaliação do Desempenho.

- 1.5.1. **HABILITAÇÕES ACADÉMICAS** - Neste fator serão consideradas as habilitações académicas dos candidatos desde que oficialmente reconhecidas:
- Habilitação académica de grau equivalente ao exigido na candidatura para o posto de trabalho (Licenciatura e ou Mestrado) – 18 valores;
 - Habilitação académica de grau superior ao exigido na candidatura, em área de formação relacionada com o posto de trabalho (Doutoramento) – 20 valores.
- 1.5.2. **FORMAÇÃO PROFISSIONAL** – Neste fator serão ponderadas as ações de formação e aperfeiçoamento profissional que versem sobre temáticas genéricas e específicas relacionadas com as exigências das funções de Técnico Superior de Educação Física e Desporto, nomeadamente as descritas de seguida:
- Regime jurídico do trabalho em funções públicas;
 - Código do Procedimento Administrativo;



Luca Cerezo
7

- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto;
- Requisitos técnicos e de funcionamento gerais das instalações desportivas de uso público;
- Condições de segurança a observar na localização, implantação, conceção e organização funcional dos espaços de jogo e recreio, respetivo equipamento e superfícies de impacto;
- Prescrição de exercício físico de idoso com fragilidade;
- Construção do Programa de Exercício para idoso com fragilidade.

Para efeitos de avaliação deste fator ter-se-ão em conta estágios, cursos, seminários ou outras ações de formação frequentadas pelos candidatos nos cinco anos anteriores à data de abertura do procedimento concursal e enquanto titulares da categoria e no exercício da atividade caracterizadora do posto de trabalho, sendo a escala de pontuação aplicada a seguinte:

- Sem formação — 6 valores;
- Até 100 horas formação — 8 valores;
- Até 150 horas de formação — 10 valores;
- Até 200 horas de formação — 12 valores;
- Até 250 horas de formação — 14 valores;
- Até 300 horas de formação — 16 valores;
- Mais de 300 horas de formação — 20 valores.

Aos candidatos detentores de curso de pós-graduação ou de curso de especialização nas áreas e temáticas supra referenciadas, será de atribuir 1 valor por cada curso.

A formação em ferramentas informáticas será sempre considerada desde que realizada no período e no exercício da atividade indicada.

No caso de não ser indicada a duração da formação em número de horas, será considerado um dia de formação como equivalente a 6 horas.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

Adalberto
7



1.5.3. EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL — Neste fator será ponderada a experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Educação Física e Desporto exercida na Administração Pública.

Candidatos que evidenciarem ter até 36 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas — 8 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 48 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas — 10 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 60 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas — 12 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 72 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas — 14 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 84 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas — 16 valores;

Candidatos que evidenciarem ter até 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas — 18 valores;

Candidatos que evidenciarem ter mais de 96 meses de experiência profissional nas atividades acima indicadas — 20 valores.

Aos candidatos com experiência profissional em atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Educação Física e Desporto desenvolvida em Autarquias Locais, nos trinta e seis meses anteriores à data de publicação do aviso do procedimento concursal no Diário da República, será de atribuir 1 valor por cada 12 meses completos de experiência.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

1.5.4. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - Neste fator será ponderada a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, desde que efetuada no âmbito do SIADAP e no exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Educação Física e Desporto.

A classificação final deste parâmetro resultará do valor quantitativo obtido na avaliação, multiplicada por 4 para conversão à escala de 0 a 20 valores.

Ao candidato que não seja detentor, por razões que não lhe sejam imputáveis, de avaliação de desempenho no período a considerar e no âmbito do SIADAP, ou que sendo detentor de avaliação naquele período e naquele sistema de avaliação, a mesma não seja



Luci Aires
7

na totalidade referente ao exercício de atividades inerentes às do posto de trabalho de Técnico Superior de Educação Física e Desporto, ao abrigo do disposto na alínea c) do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, ser-lhe-á atribuída a pontuação de 12 valores.

A valoração do presente fator não poderá exceder 20 valores.

- 1.6. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores.
- 1.6.1. Para efeitos de avaliação será elaborado um 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 serão avaliadas segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo o resultado final da entrevista de avaliação de competências obtido através da média aritmética simples das classificações das competências.

Relativamente a cada competência será utilizada a seguinte escala de avaliação:

Nível classificativo	Classificação	Correspondência com o perfil
<i>Insuficiente</i>	4	Não corresponde inteiramente ao perfil em nenhum comportamento e evidencia comportamentos desajustados e com impacto negativo nesta competência.
<i>Reduzido</i>	8	Corresponde inteiramente ao perfil em 1 comportamento.
<i>Suficiente</i>	12	<u>Corresponde inteiramente ao perfil em 2 comportamentos.</u>
<i>Bom</i>	16	Corresponde inteiramente ao perfil nos 3 comportamentos.

Lucas Correia
J



<i>Elevado</i>	20	Supera o nível de proficiência descrito em um ou mais comportamentos e corresponde inteiramente nos restantes.
----------------	----	--

1.6.2. Neste método de seleção serão analisadas as seguintes competências:

- a) Orientação para os resultados;
- b) Gestão do conhecimento;
- c) Comunicação;
- d) Organização, planeamento e gestão de projetos;
- e) Tomada de decisão.

1.6.3. Descrição das competências a analisar:

- a) Orientação para os resultados: 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.
- b) Gestão do conhecimento: Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização.
- c) Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada.
- 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.
- e) Tomada de decisão: 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.

1.7. Cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório, sendo excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma



Luis Cerezo
J

valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases ou que tenha obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, conforme disposto n.ºs 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Serão também excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2. Considerando as disposições constantes no n.º 4 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal, a classificação final é expressa de 0 a 20 valores e resultará das seguintes fórmulas:

2.1. Para os candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, integrados na carreira de técnico superior e a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento é publicitado:

$$CF = AC \times 70\% + EAC \times 30\%.$$

Em que:

CF = Classificação Final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

2.2. Para os demais candidatos:

$$CF = PC \times 70\% + EAC \times 30\%$$

Em que:

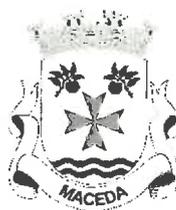
CF = Classificação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

3. Em situações de igualdade de valoração são aplicados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados de forma decrescente:

- a) Candidato com maior grau de habilitação académica;
- b) Candidato com a melhor nota da habilitação académica.



4. O projeto de lista de ordenação final será notificado a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para efeitos da realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
5. O Júri deliberou, ainda, que as comunicações e notificações efetuadas aos candidatos sejam realizadas pela Junta de Freguesia de Maceda.
6. Por fim, considerando o despacho do Exmo. Sr. Presidente da Junta de Freguesia de Maceda, o preceituado na Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e as deliberações da presente ata, o Júri elaborou o aviso para a publicitação do procedimento, em anexo à presente ata.
7. As deliberações foram todas tomadas por unanimidade.
8. Nada mais havendo a tratar se encerra a presente ata que vai ser assinada por todos os que nela intervieram.

(Presidente)

O Júri do Procedimento

(1.º vogal efetivo)

(2.º vogal efetivo)