

ATA N.º 1

---Aos nove dias do mês de agosto de dois mil e dezanove, pelas onze horas e trinta minutos, no Edifício dos Serviços Comuns, realizou-se a reunião prévia do Júri nomeado por Despacho RT.53/2019, estando presentes a Presidente, Doutora Elsa Rocha Sousa Justino, e os vogais efetivos, Dra. Eliana da Costa Henriques de Barros e Dr. Joaquim Carvalho Pereira.-----

---A reunião teve como objetivo a tomada de deliberações necessárias à especificação e concretização dos critérios de apreciação dos métodos de seleção a utilizar e a definição das ponderações e pontuações a considerar. Foi, ainda, acordada a fórmula de classificação final a aplicar no procedimento de recrutamento em apreço, tendo em conta a legislação em vigor e relativamente à seleção do candidato: o número de postos de trabalho: 1 (um); a carreira/categoria: Técnico Superior; o regime de contrato: contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e a caracterização do posto de trabalho: a função a desempenhar é a de Diretor Técnico de Instalações Desportivas, em todas as atividades que vão para além das letivas e de investigação, designadamente a implementação do plano desportivo da UTAD, no que diz respeito às atividades de lazer da comunidade académica e às atividades em ligação com a comunidade exterior; a coordenação da ligação ao Município, ou a outras entidades protocoladas, no que se refere aos protocolos de cedência e utilização das instalações; a verificação das atividades desportivas no âmbito do desporto federado universitário – espaços e horários; a emissão de pareceres sobre a cedência de instalações desportivas, após verificados os requisitos legais; a averiguação dos pressupostos legais pela utilização do espaço de prática desportiva regular, quer da Universidade, quer dos Serviços de Ação Social da UTAD.-----

---Tendo em consideração a caracterização do posto de trabalho a ocupar, o requisito habilitacional é o grau académico de licenciatura em Educação Física e Desporto.-----

---Relativamente aos métodos de seleção os mesmos encontram-se estipulados na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), conjugada com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, ficando estipulada a sua aplicação da seguinte forma:-----

I. Para os candidatos identificados no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP, que se encontrem a cumprir ou a executar as atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho, e não exerçam, por escrito, o direito estabelecido no n.º 3 do artigo 36º da LTFP:-----

- a) Métodos de seleção obrigatórios: avaliação curricular (AC) + entrevista de avaliação de competências exigíveis ao exercício da função (EAC);
- b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

II. Para os restantes candidatos identificados no n.º 3 do artigo 30.º da LTFP

- a) Métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) + avaliação psicológica (AP);
- b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

III. Para os candidatos identificados no n.º 4 do artigo 30.º da LTFP:-----

- a) Métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) + avaliação psicológica (AP);
- b) Método de seleção facultativo ou complementar: entrevista profissional de seleção (EPS).

----Para quem é titular da categoria, e que não exerça o direito de opção referido no ponto I, será realizada a **avaliação curricular (AC)**, valorada numa escala de 0 a 20 valores, seguindo a aplicação da fórmula e os seguintes critérios, se o trabalhador já desempenhou as funções:-----

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

Onde:

HA = habilitação académica: onde se pondera a **titularidade do grau académico**, do seguinte modo:

Licenciatura – 10 valores

Mestrado – 15 valores

Doutoramento – 20 valores

FP = formação profissional: considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções, **com especial incidência nas relacionadas com o posto de trabalho em causa**, como sejam: **a)** em contexto de práticas desportivas e programas desportivos para o ensino superior e **b)** outras formações relevantes, desde com certificados emitidos por entidades acreditadas:

a) Em contexto de práticas desportivas (F1):

Formação com duração de até 7 horas – 0,5 valor/cada ação

Formação com duração > 7 horas e < 35 horas – 1,0 valor/cada ação

Formação com duração >= 35 horas e < 60 horas – 1,5 valores/cada ação

Formação com duração >= 60 horas – 2,5 valores/cada ação

----A atribuição da classificação da formação profissional, relacionada com o descrito acima, será alcançada pelo somatório dos valores, para o limite máximo de quinze (15) valores.-----

b) Outra formação relevante (F2):

Formação com duração > 7 horas e < 35 horas – 0,5 valor/cada ação

Formação com duração >= 35 horas e < 60 horas – 1,0 valores/cada ação

Formação com duração >= 60 horas – 1,5 valores/cada ação

----A atribuição da classificação da formação profissional, relacionada com o descrito acima, será alcançada pelo somatório dos valores, para o limite máximo de cinco (5) valores.-----

----A formação profissional (FP) será, assim, obtida por: $FP = FP1 + FP2$.-----

Cada dia de formação corresponde a 7 horas, exceto se existir indicação diferente no certificado.-----

EP = experiência profissional: será considerada apenas a **experiência profissional com incidência sobre a execução de tarefas/atividades inerentes ao posto de trabalho – Direção Técnica de Instalações Desportivas**, em função da sua duração, como a seguir se apresenta:

a) Em contextos diversos (EP1):

Inferior a 1 ano – 0 valores

1 ano até 5 anos – 3 valores

Superior a 5 anos e inferior a 10 anos – 5 valores

10 anos até 20 anos – 7 valores

Superior a 20 anos – 12 valores

b) Em contexto do ensino superior (EP2):

Inferior a 1 ano – 0 valores

1 ano até 10 anos – 5 valores

Superior a 10 anos – 8 valores

----A experiência profissional (EP) será, assim, obtida por: $EP = EP1 + EP2$.-----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional aquele que se encontre devidamente comprovado.-----

AD = avaliação de desempenho, obtida pela média aritmética simples das avaliações obtidas nos três últimos ciclos avaliativos ($AD = AD1 + AD2 + AD3 / 3$), em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas ao do posto de trabalho a ocupar:

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

Sem avaliação – 0 valores

Desempenho inadequado – 1 valor

Desempenho adequado – 12 valores

Desempenho relevante – 16 valores

Desempenho excelente – 20 valores

---Quando por razões que não sejam imputáveis ao candidato - devidamente comprovadas - não possua avaliação de desempenho, a valoração corresponderá à expressão quantitativa mínima da escala supra identificada, pelo que serão considerados 3 (três valores) para este fator.-----

---Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, no método de seleção atrás apresentado (AC), consideram-se excluídos do procedimento, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

---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. Será valorada da seguinte forma: níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (grelha em anexo).-----

---Relativamente à **entrevista profissional de seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (grelha em anexo).-----

---Os critérios de avaliação relacionados com a EPS são os abaixo indicados:-----

- 1) Atitude e motivação: com o qual se avalia o comportamento do candidato em termos da sua capacidade de persuasão, apresentação e confiança e pretenderá avaliar, por um lado, os argumentos que motivaram a apresentação da candidatura ao lugar e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente a sua capacidade de decisão;
- 2) Sentido crítico: pelo qual se pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação, face á resolução de situações que lhe sejam apresentadas;
- 3) Capacidade de expressão, fluência verbal e correção: coerência e clareza no discurso, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas, bem assim como capacidade de síntese.

---A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, resulta da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = 30\%*AC + 60\%*EAC + 10*EPS$$

---Para os demais candidatos, não titulares da categoria, pontos II e III, temos:-----

Prova de conhecimentos (PC): com uma ponderação de 65%, visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para os aplicar às situações concretas do exercício da função. A prova incidirá sobre conteúdos relativos à legislação identificada em anexo, uns de natureza genérica, outros de natureza mais específica, sendo a sua classificação expressa na escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Será eliminatória para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.-----

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

É valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia, através das menções classificativas de Apto e Não Apto e, na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A sua ponderação será de 25%.-----

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será em tudo idêntica ao descrito anteriormente para o caso de quem é titular da categoria, com uma ponderação de 10%.-----

---A classificação final (CF), expressa de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, resulta da aplicação da seguinte fórmula:-----

$$CF = 65\%*PC + 25\%*AP + 10\%*EPS$$

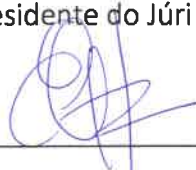
---O Júri mais deliberou, por unanimidade, que:-----

- ✓ Os requisitos preferenciais na aplicação dos métodos de seleção previstos no presente procedimento terão em conta a valorização da experiência, devidamente comprovada, em patrocínio judiciário, nomeadamente, no âmbito do direito administrativo, tributário, civil, comercial, trabalho, e penal, bem como na instrução de procedimentos disciplinares no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- ✓ No presente procedimento concursal não existe a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional;
- ✓ São excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe sendo aplicado o método da fase seguinte, bem como os candidatos que aos mesmos não tenham comparecido ou deles tenham desistido;

- ✓ Em caso de igualdade de valoração entre os candidatos são adotados os critérios de ordenação preferencial previstos no artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e no artigo 66.º da LTFP. Se mesmo assim, permanecerem empatados, desempatam pela maior experiência profissional.

---E nada mais havendo a registar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, será assinada por todos os membros do Júri.-----

A Presidente do Júri



(Elsa Rocha Sousa Justino)

Os vogais efetivos



(Eliana da Costa Henriques Barros)



(Joaquim Carvalho Pereira)



ANEXO

Legislação geral:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovado em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – Avaliação de Desempenho, na sua redação atual

Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;

Despacho Normativo n.º 5/2019 - Estatutos da UTAD.

Legislação específica:

Regulamento das condições técnicas e de segurança dos equipamentos desportivos (Decreto-Lei n.º 100/2003, de 23 de maio);

Regime jurídico do seguro desportivo obrigatório (Decreto-Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro, alterado pela Lei n.º 27/2011, de 16 de junho);

Regime Jurídico dos Contratos-Programa de Desenvolvimento Desportivo (Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de outubro, alterado pela Lei n.º 74/2013, de 06 de setembro);

Regime Jurídico de combate à violência nos espetáculos desportivos (Lei n.º 39/2009, de 30 de julho);

Regime Jurídico da Responsabilidade Técnica pela Direção e Orientação das atividades desportivas (Lei n.º 39/2012, de 28 de agosto na sua atual redação, alterado pelo Decreto-Lei n.º 102/2017, de 23 de agosto);

Regime de Acesso e Exercício da Atividade de Treinador de Desporto (Lei n.º 40/2012, de 28 de agosto, na sua atual redação);

Regime Jurídico das Instalações Desportivas de uso público (Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio);

Lei de bases da atividade física e do desporto (Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, alterada pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro).