

ATA N.º 1 – DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA CONSTITUIÇÃO DE VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO – TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE EDUCAÇÃO FÍSICA – TRÊS LUGARES (REF.ª B)

-----Aos vinte e cinco dias do mês de maio de dois mil e vinte, pelas catorze horas, reuniu na sala de reuniões do edifício ex-polo da UTAD, o Júri do procedimento concursal comum supra referenciado, para constituição de relação jurídica de emprego por tempo indeterminado, aprovado por deliberação da Câmara Municipal do dia vinte e oito de abril do corrente ano, aberto por despacho do Exmo. Senhor Presidente da Câmara Municipal, datado de quatro de maio de dois mil e vinte, assim constituído: -----

-----Presidente: Prof. Francisco José Carvalho Parreira, Técnico Superior de Educação Física da Câmara Municipal de Miranda do Douro; -----

-----Vogais Efetivos: Prof.ª Sandrine Araújo, que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Prof. Paulo Augusto Rodrigues Barbosa, técnico superior, ambos técnicos superiores da área da Educação da Câmara Municipal de Miranda do Douro, com o objetivo de deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião: -----

-----**1. Métodos de Seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final.** -----

-----1.1 Métodos obrigatórios; -----

-----1.2 Métodos facultativos; -----

-----1.3 Sistema de valoração final; -----

-----**2. Critérios de ordenação preferencial;** -----

-----**3. Exclusão dos métodos de seleção;** -----

-----**4. Utilização faseada dos métodos de seleção.** -----

-----Relativamente ao **ponto um** da ordem de trabalhos, e após análise das funções inerentes aos postos de trabalho a ocupar, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:

-----**1.1 – Métodos obrigatórios:** -----

----- Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no presente procedimento concursal são os constantes no n.º 6, do artigo 36.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a saber: -----

-----A/ Candidatos abrangidos pelo n.º1 do art.º 36º da LGTFP: -----

-----1. Prova de conhecimentos (PC); -----

-----2. Avaliação psicológica (AP). -----

-----B/Candidatos abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36º da LGTFP: -----

-----3. Avaliação curricular (AC); -----

-----4. Entrevista de avaliação de competências (EAC). -----

-----Os candidatos referidos em B/ poderão, por escrito, afastar a utilização dos métodos de seleção avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, substituindo-os pelos métodos prova de conhecimentos e avaliação psicológica. -----

----- 1.1.1 – Prova de conhecimentos (PC). -----

-----A prova de conhecimentos visa analisar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas (capacidade para aplicar conhecimentos a situações concretas e a resolver problemas, no exercício de determinada função), incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. -----

----- A prova de conhecimentos assumirá a forma escrita, de realização individual e de natureza teórica específica, e será efetuada em suporte de papel sendo composta por questões de desenvolvimento e/ou de escolha múltipla. Terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância (uma fase única) e incidirá sobre os seguintes conteúdos:-

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual; -----

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro; -----

- Quadro de Competências e Regime Jurídico de Funcionamento dos Órgãos do Município e das Freguesias, aprovado pela Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 5-A/2002, de 11 de janeiro; -----

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovada pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro; -----

- Código dos Contratos Públicos, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro e suas alterações. -----

- Contratos Programa de Desenvolvimento Desportivo, Decreto-Lei n.º 273/2009, de 1 de Outubro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 41/2019, de 26 de março; -----

- Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto (LBAFD), Lei nº 5/2007, de 16 de Janeiro, alterada pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro; -----

- Licenciamento de Instalações Desportivas, Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de Junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio. -----

----- Podem ainda ser colocadas questões relativas à profissão inerente ao posto de trabalho, relacionadas com a forma de realizar determinados trabalhos, utilização de equipamentos no desenvolvimento das várias atividades, etc. -----

----- Durante a realização da prova, os candidatos podem consultar os diplomas legais acima identificados, não sendo autorizado o uso de legislação comentada ou anotada, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. -----

----- Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de quaisquer meios eletrónicos durante a realização da prova. -----

----- A prova de conhecimentos será valorada de uma escala de 0 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, estando em análise, quando aplicáveis na respetiva correção, os aspetos de acerto da resposta e a indicação das normas legais aplicáveis. -----

----- 1.1.2 - Avaliação psicológica. -----

----- A avaliação psicológica destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, e ainda a estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no anexo I da presente ata. Será efetuada por entidade especializada externa e será valorada da seguinte forma: -----

----- a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; -----

-----b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

-----1.1.3 – Avaliação curricular: -----

-----A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. -----

-----A valoração da avaliação curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: -----

-----a) *Habilitação académica e profissional (HAP):* onde se pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. A valoração da habilitação académica, será atribuída de acordo com o seguinte critério: --

-----I. Nível habilitacional exigido para a integração na carreira de técnico superior – 18 valores; -----

-----II – Nível habilitacional superior ao exigido para a integração na carreira de técnico superior – 20 valores. -----

----- Não haverá possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional. -----

-----b) *Formação Profissional (FP):* onde são consideradas as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópia do respetivo certificado. Só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á, um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias. A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: -----

0 unidade de crédito	0 valor
De 1 a 3 unidades de crédito	6 valores
De 4 a 6 unidades de crédito	8 valores

De 7 a 10 unidades de crédito	10 valores
De 11 a 16 unidades de crédito	12 valores
De 17 a 20 unidades de crédito	14 valores
De 21 a 25 unidades de crédito	16 valores
De 26 a 29 unidades de crédito	18 valores
30 ou mais unidades de crédito	20 valores

-----As ações de formação são convertidas em unidades de crédito de acordo com a tabela seguinte: -----

DURAÇÃO DA AÇÃO DE FORMAÇÃO	UNIDADES DE CRÉDITO
Igual ou inferior a um dia	1
Superior a um dia e inferior ou igual a dois dias	2
Superior a dois dias e inferior ou igual a três dias	3
Superior a três dias e inferior ou igual a quatro dias	4
Superior a quatro dias e inferior ou igual a cinco dias	5

-----c) *Experiência Profissional (EP)*: em que se ponderará o desempenho profissional efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. A experiência profissional será avaliada mediante ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado, até ao limite máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte critério: -----

Inferior ou igual a 1 ano de experiência profissional	6 valores
Superior a um ano e inferior ou igual a 3 anos de experiência profissional	8 valores
Superior a 3 anos e inferior ou igual a 6 anos de experiência profissional	10 valores
Superior a 6 anos e inferior ou igual a 9 anos de experiência profissional	12 valores
Superior a 9 anos e inferior ou igual a 12 anos de experiência profissional	14 valores
Superior a 12 anos e inferior ou igual a 15 anos de experiência profissional	16 valores
Superior a 15 anos e inferior ou igual a 18 anos de experiência profissional	18 valores

Superior a 18 anos de experiência profissional	20 valores
--	------------

-----d) *Avaliação do Desempenho (AD)*: em que são ponderadas, através da média aritmética, as avaliações ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios: -----

Inferior a 2	6 valores
Igual ou superior a 2 e inferior a 2,5	8 valores
Igual ou superior a 2,5 e inferior a 3	10 valores
Igual ou superior a 3 e inferior a 3,5	12 valores
Igual ou superior a 3,5 e inferior a 4	14 valores
Igual ou superior a 4 e inferior a 4,5	16 valores
Igual ou superior a 4,5 e igual ou inferior a 5	20 valores

----- Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhe sejam imputáveis, será atribuída a classificação de 10,00 valores, neste parâmetro. Será exigida a apresentação de um documento emitido pelo serviço competente comprovativo daquele facto. -----

----- A classificação da avaliação curricular (AC), assim como dos fatores acima identificados, será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$-----AC = [(HAP) + (FP) + (EP) + (AD)]/4 -----$$

-----Em que:-----

-----HAP = Habilitação académica e profissional; -----

-----FP = Formação Profissional; -----

-----EP = Experiência Profissional, e; -----

-----AD = Avaliação de Desempenho. -----

-----1.1.4 Entrevista de avaliação de competências. -----

-----A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são discriminadas no anexo I à

presente ata (perfil de competências) da qual faz parte integrante. Será realizada por técnico especializado, tendo a duração mínima de 45 minutos e não excedendo 60 minutos. Basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz, a presença ou ausência dos comportamentos em análise. -----

----- De acordo com o ponto 5 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a entrevista de avaliação de competências é avaliada 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. -----

----- *1.2 - Método facultativo* -----

-----O método de seleção facultativo a utilizar no presente procedimento será a entrevista profissional de seleção (EPS). -----

-----A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Serão avaliados os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri e o entrevistado assim como a experiência profissional. Terá uma duração máxima de trinta minutos e será avaliada 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. -

-----A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar. -----

----- Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes: ----

PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO	ASSUNTOS A ABORDAR
Experiência profissional (EXP)	Ponderará a relevância da experiência profissional para a execução das tarefas caracterizadoras do posto de trabalho.
Motivação e interesse para a função (MT)	Ponderará os motivos de candidatura e as expectativas profissionais.

Sentido de responsabilidade (SR)	Avaliará o sentido de responsabilidade do candidato para o exercício da função.
Capacidade de comunicação e fluência verbal (CFV)	Avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.
Relacionamento Interpessoal (RI)	Ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares do trabalho.

----- Cada parâmetro da entrevista é avaliado com os seguintes níveis de classificação: -

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL (EXP):

AValiação	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8 valores	Revelou não deter qualquer experiência profissional com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, mas ser detentor de experiência profissional em áreas distintas que poderá aproveitar indiretamente no exercício das funções objeto do posto concursado.
12 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre algumas das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
16 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.
20 valores	Revelou deter experiência profissional com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar.

MOTIVAÇÃO E INTERESSE PARA A FUNÇÃO (MT):

AValiação	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4 valores	Manifestou dificuldade na análise do percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo

	atribuir avaliação negativa à motivação para a área da atividade do posto de trabalho concursado.
8 valores	Manifestou uma análise pouco crítica do percurso profissional. Revelou algumas dificuldades em identificar e fundamentar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
12 valores	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. Permite prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
16 valores	Projetou algum interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas no âmbito profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.
20 valores	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional. As opções tomadas no âmbito profissional projetam maturidade e ponderação, as expectativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e os seus pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para a área de atividade do posto de trabalho concursado.

SENTIDO DE RESPONSABILIDADE (SR):

AValiação	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4 valores	Revelou não deter qualquer sentido de responsabilidade com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, nem em áreas distintas mas com relevância para o exercício das funções objeto do posto concursado.
8 valores	Revelou não deter sentido de responsabilidade com incidência sobre a execução das atividades inerentes ao posto de trabalho, demonstrou desconhecimento da importância da atividade inerente ao posto de trabalho a ocupar, para o normal funcionamento dos serviços.

12 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre algumas execuções das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e a sua importância no normal funcionamento dos serviços.
16 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre a maior parte das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Evidenciou um grau satisfatório da importância do posto de trabalho a ocupar, em prol do normal funcionamento dos serviços.
20 valores	Revelou deter sentido de responsabilidade com incidência sobre todas as atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar. Evidenciou elevado grau de importância do posto de trabalho a ocupar, em prol do normal funcionamento dos serviços.

CAPACIDADE DE COMUNICAÇÃO E FLUÊNCIA VERBAL (CFV):

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4 valores	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora de contexto, revelou vocabulário pobre e dificuldade de expressão.
8 valores	Nem sempre revelou compreender as perguntas, nas respostas nem sempre respeitou o contexto do diálogo. Projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldades de expressão.
12 valores	Manifestou facilidade em compreender as perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16 valores	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo, com vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de comunicação verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20 valores	Evidenciou grande facilidade em manter um diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL (RI):

AVALIAÇÃO	FUNDAMENTAÇÃO DA CLASSIFICAÇÃO
4 valores	Manifestou fraca compreensão das normas de relacionamento interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8 valores	Manifestou alguma facilidade em identificar diferentes atitudes perante os valores internos do grupo, não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12 valores	Manifestou entendimento razoável da importância das normas de relacionamento interpessoal, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados a situações de conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo antever alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16 valores	Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal, evidenciou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de bom à capacidade de relacionamento interpessoal.
20 valores	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal, valores internos do grupo de trabalho e comportamentos que promovem confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo a atribuição de uma avaliação de muito bom à capacidade de relacionamento interpessoal.

-----O resultado da Entrevista Profissional de Seleção obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: -----

----- $EPS = (EXP+MT+SR+CFV+RI)/5$ -----

-----Em que:-----

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção; -----

-----EXP = Experiência Profissional; -----

-----MT = Motivação e Interesse para a Função; -----

-----SR = Sentido de Responsabilidade; -----

-----CFV = Capacidade de Comunicação e Fluência Verbal; -----

-----RI = Relacionamento Interpessoal. -----

-----1.3 – Sistema de valoração final. -----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

-----A/ Candidatos abrangidos pelo n.º1 do art.º 36º da LGTFP: -----

----- $CF = PC \times 50\% + AP \times 25\% + EPS \times 25\%$ -----

-----B/Candidatos abrangidos pelo n.º 2 do art.º 36º da LGTFP: -----

----- $CF = AC \times 50\% + EAC \times 25\% + EPS \times 25\%$ -----

-----Em que: -----

-----CF = Classificação Final; -----

-----PC= Prova de conhecimentos; -----

-----AP= Avaliação psicológica; -----

-----AC = Avaliação Curricular; -----

-----EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

-----EPS = Entrevista Profissional de Seleção. -----

----- Mais deliberou o júri que os candidatos em cada método de seleção, devem fazer-se acompanhar do seu cartão de cidadão, sob pena de não realização do método de seleção e exclusão do procedimento. -----

-----Relativamente ao **ponto dois** da ordem de trabalhos – critério de ordenação preferencial – o júri deliberou, por unanimidade que, caso subsista igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada a ordenação, nos termos do artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, de forma decrescente tendo em conta, os seguintes critérios: -----

-----a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; -----

-----b) Subsistindo o empate, atender-se-á aos candidatos que tenham mais experiência profissional na área de atividade e/ou candidatos residentes no concelho de Miranda do Douro. -----

----- Relativamente ao **ponto três** da ordem de trabalhos – exclusão dos métodos de seleção – o júri deliberou, por unanimidade, que cada método de seleção, bem como cada uma das fases que o comportam, são eliminatórios, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam ou que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte, nos termos dos n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. -----

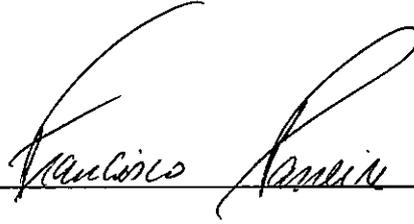
----- Relativamente ao **ponto quatro** da ordem de trabalhos – utilização faseada dos métodos de seleção – o júri deliberou, por unanimidade, que, por razões de celeridade e uma vez que o recrutamento é urgente, será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: -----

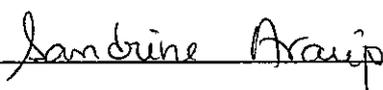
-----1. Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método eliminatório; -----

-----2. Aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes, apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal. -----

----- Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do júri presentes. -----

O JÚRI

Presidente:  _____

Vogal:  _____

Vogal:  _____

ANEXO I

DESIGNAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO	3 Técnicos superiores - área de educação física
GRAU DE COMPLEXIDADE FUNCIONAL	3
UNIDADE ORGÂNICA/SERVIÇO	Divisão Sociocultural_(DSC)
CONTEÚDO FUNCIONAL GERAL	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica que fundamentam e preparam a decisão: elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado, nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do Órgão ou Serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
PRINCIPAIS TAREFAS, ATRIBUIÇÕES E RESPONSABILIDADES QUE CONSTITUEM O TRABALHO DIÁRIO DESTE POSTO DE TRABALHO	<ul style="list-style-type: none"> • Planeamento, elaboração, organização e controlo de ações desportivas; • gestão, racionalização e otimização de recursos materiais e humanos; • atividades de enriquecimento curricular; • programas de desenvolvimento desportivo; • conceção e aplicação de projetos de desenvolvimento desportivo;

	<ul style="list-style-type: none"> • formação desportiva — clubes e autarquias; • desenvolvimento de projetos e ações ao nível da intervenção nas coletividades, de acordo com projeto desportivo; • treino desportivo; • orientação, acompanhamento e desenvolvimento de treino de jovens nos vários escalões de formação desportiva e ou atividade física. • Prestar pareceres na área de especialização; • outras intervenções que lhe sejam solicitadas no âmbito da respetiva especialização.
NÍVEL HABILITACIONAL EXIGIDO	LICENCIATURA EM EDUCAÇÃO FÍSICA E DESPORTO
REQUISITOS OBRIGATÓRIOS DE FORMAÇÃO/APTIDÕES	Os previstos no artigo 17.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n. 35/2014, de 20 de junho, na atual redação.
OUTROS REQUISITOS OBRIGATÓRIOS	-----
FORMAÇÃO CONTÍNUA ADEQUADA	Regulamentos internos sobre a sua área de atividade, sem prejuízo de outras diretamente relacionadas com a respetiva área de atuação.
COMPETÊNCIAS MAIS IMPORTANTES PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	<ul style="list-style-type: none"> • Orientação para o serviço público; • Planeamento e organização; • Adaptação e melhoria contínua; • Responsabilidade e compromisso com o serviço; • Relacionamento interpessoal; • Trabalho de equipa e cooperação; • Tolerância à pressão e contrariedades