

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE 1 POSTO DE  
TRABALHO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR – ÁREA DE  
DESPORTO, LECIONAÇÃO DE AULAS DE NATAÇÃO E HIDROGINÁSTICA NO COMPLEXO  
DE PISCINAS DE AZAMBUJA**

**ATA NÚMERO UM**

No dia vinte e cinco de maio de dois mil e vinte, nas instalações da Câmara Municipal de Azambuja, sitas na Praça do Município, n.º19, em Azambuja, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho para a carreira e categoria de Técnico Superior do mapa de pessoal do Município de Azambuja, designado pela Vereadora com o Pelouro dos Recursos Humanos, Sílvia Vítor, através do seu Despacho n.º 46/V-SV/2019, estando presentes: Carlos Tiago Nuno Dionísio, na qualidade de presidente, Sónia Catarina Lopes da Cunha e Sérgio Manuel Morgado da Costa, na qualidade de vogais efetivos.

A presente reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação.

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios previstos nos números 1 e 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei N.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, adiante designada por LTFP, o júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente Ata (**ANEXO I**);
2. Exigir como requisitos específicos de admissão ao procedimento concursal a licenciatura na área de Desporto, Título Profissional de Treinador de Desporto de Natação, Título Profissional de Técnico de Exercício Físico e certificação na área da Hidroginástica;
3. Não há lugar à substituição do nível de habilitação exigido por formação adequada ou experiência profissional, sendo obrigatório que os candidatos reúnam os requisitos exigidos referidos até à data limite das respetivas candidaturas;
4. **Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação no n.º 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos, a Avaliação Psicológica e a Entrevista Profissional de Seleção, sendo que:**
  - 4.1. A **Prova de Conhecimentos (PC)** tem uma ponderação de 45% na nota final e visa avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções. A prova será escrita, de realização individual, apenas com

consulta de legislação não anotada e em suporte de papel, não sendo permitida a utilização de manuais anotadas e não sendo permitida a utilização de qualquer aparelho eletrónico. A prova será constituída por questões fechadas, de escolha múltipla e com 4 opções de resposta, e será avaliada nos seguintes termos:

- i. cada resposta certa será valorada com 0,5 valores;
- ii. por cada resposta incorreta serão descontados 0,2 valores;
- iii. à ausência de resposta a uma pergunta corresponderá a atribuição de 0 valores.

A prova terá a duração de 60 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até dez dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura.

Os candidatos serão convocados para a sala, 15 minutos antes da hora agendada para o início da prova, não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início da prova.

Na realização da prova será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A classificação da prova será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme disposto no n.º 2 do artigo 9º da portaria supramencionada.

4.1.1. A prova versará sobre matéria específica do desporto e sobre matéria genérica aplicável aos municípios, diretamente relacionadas com as exigências da função. Fixa-se como bibliografia e legislação de enquadramento para os temas objeto da prova, as abaixo descritas. Deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova.

- a) Matéria genérica aplicável aos municípios:
  - i. Código do Procedimento Administrativo (CPA) – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
  - ii. Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
  - iii. Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação;
  - iv. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;

- v. Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Azambuja – Despacho n.º 7550/2019, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 161, de 23 de agosto de 2019;
  - vi. Regulamento de Funcionamento do Complexo de Piscinas do Município de Azambuja – Despacho n.º 25/2018, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 8, de 11 de janeiro de 2018.
- b) Matéria específica no domínio do Desporto:
- i. Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto – Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, na atual redação;
  - ii. Regime Jurídico das Instalações Desportivas de uso público - Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio;
  - iii. Regime Jurídico do seguro desportivo obrigatório – Decreto Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2011, de 16 de junho;
  - iv. Regime de prevenção e controlo da doença dos legionários – Lei 52/2018, de 20 de agosto, na atual redação;
  - v. Orientações do Programa de Vigilância Sanitária das Piscinas - Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P., Departamento de Saúde Pública. (2014)
  - vi. Regime de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto – Lei 40/2012, de 28 de agosto, na atual redação;
  - vii. Manual de referência FPN para o ensino e aperfeiçoamento técnico em natação - Plano estratégico - 2014/2024, versão completa. Federação Portuguesa de Natação;
  - viii. BELEZA, V. M., COSTA, R. M. S.S., BAPTISTA, M. S. F. A. P., SOFIA, A. F., (2014) Manual de Boas Práticas em Piscinas e Parques Aquáticos, Edição Osminergia, Projetos, Equipamentos e Sistemas, Lda, Associação Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer, Porto.

4.2. A **Avaliação Psicológica (AP)** tem uma ponderação de 25% da nota final e visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente Ata.

A Avaliação Psicológica será valorada nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

- 4.3. Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo garantida a privacidade dos elementos e resultados, conforme estipula a subalínea i), da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da referida Portaria.
- 4.4. A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** tem uma ponderação de 30% da nota final, terá a duração máxima de **30 minutos** e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, concretamente os relacionados com **Capacidade de Comunicação**, Relacionamento Interpessoal, Qualidade da Experiência Profissional e Motivação e Interesse.
- 4.5. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e insuficiente, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual.
- 4.6. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.
5. **Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção, sendo que:**

- 5.1. A **Avaliação Curricular (AC)** tem uma ponderação de 30% da nota final e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Só serão contabilizados os elementos relativos a habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho a ocupar, que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A AC de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, refletida numa Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata – **Anexo II**, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC=20\%HAB+40\%EP+25\%FP+15\%AD$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular  
HAB – Habilitação Académica  
EP – Experiência Profissional  
FP – Formação Profissional  
AD – Avaliação de Desempenho

5.1.1. No parâmetro **HAB**, na área de formação identificada no ponto 2 da presente Ata, os critérios de seleção e respetiva pontuação são, de acordo com o mais elevado grau académico, os seguintes:

Habilitação	Pontuação
Doutoramento	20 valores
Mestrado Pré-Bolonha	18 valores
Mestrado pós-Bolonha ou Licenciatura pré-Bolonha	16 valores
Licenciatura pós-Bolonha	14 valores

5.1.2. No parâmetro **EP** considerar-se-á e avaliar-se-á a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade do mesmo, contabilizando-se como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, que se encontre devidamente comprovado pela entidade onde foram exercidas as funções, de acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 10 anos	20 valores
Igual ou superior a 5 e inferior a 10 anos	18 valores
Igual ou superior a 3 e inferior a 5 anos	16 valores
Igual ou superior a 1 e inferior a 3 anos	14 valores
Inferior a 1 ano	12 valores

5.1.3. No parâmetro **FP**, o júri considerará todas as ações de formação frequentadas nos últimos 10 anos, diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, de acordo com o quadro infra.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e a duração das mesmas. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de formação corresponde a sete horas, pontuando-se a formação profissional de forma cumulativa, de acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Formação Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 200 horas	20 valores
Igual ou superior a 100 e inferior a 200 horas	18 valores

Igual ou superior a 80 e inferior a 100 horas	16 valores
Igual ou superior a 60 e inferior a 80 horas	14 valores
Igual ou superior a 40 e inferior a 60 horas	12 valores
Inferior a 40 horas	10 valores

5.1.4. No parâmetro **AD**, ponderar-se-á a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, sendo os critérios de seleção e respetiva pontuação os seguintes:

Avaliação de Desempenho	Pontuação
3 últimos ciclos avaliativos com menção Relevante	20 valores
3 últimos ciclos avaliativos com 2 menções de Relevante e 1 de Adequado	18 valores
3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante e 2 de Adequado	16 valores
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado	12 valores
Sem AD por cause que não lhe seja imputável	10 valores
1 ou mais menções de Inadequado nos últimos 3 ciclos avaliativos	0 valores

5.2. A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** tem uma ponderação de 40% da nota final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no perfil de competências referido no n.º 1 desta Ata.

A EAC é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e insuficiente, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual.

5.3. A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** tem uma ponderação de 30% da nota final, terá a duração máxima de **30 minutos** e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistador e entrevistado, concretamente os relacionados com **Capacidade de Comunicação**, Relacionamento Interpessoal, Qualidade da Experiência Profissional e Motivação e Interesse.

5.4. A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual.

5.5. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

6. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, para o endereço indicado no formulário de candidatura, conforme previsto na alínea a) do artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
7. De acordo com o disposto nos n.ºs 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método de avaliação seguinte.
8. **A Classificação Final (CF) dos candidatos** será efetuada numa escalada de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas, e será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, elaboradas com base na aplicação dos métodos de seleção acima definidos, conforme o vínculo contratual e o conteúdo funcional:
  - 8.1. Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional:
$$CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$$
  - 8.2. Candidatos com vínculo e com identidade funcional:
$$CF = 30\% AC + 40\% EAC + 30\% EPS$$
9. Em situação de igualdade de valoração final, aplicar-se-á o disposto nas alíneas a) e b) no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber: em função da valoração obtida no primeiro método utilizado (PC ou AC); subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes (AP ou EAC e EPS)
  - a) Habilitação académica, prevalecendo a habilitação mais elevada;
  - b) Nota de conclusão da habilitação exigida como requisito (licenciatura), prevalecendo a nota mais elevada;
  - c) Antiguidade da habilitação exigida como requisito (licenciatura), prevalecendo a mais antiga;
  - d) Menor número de respostas incorretas na prova de conhecimentos;
  - e) Residência fiscal no Concelho de Azambuja.

À presente Ata anexa-se, também, a proposta de Aviso de Abertura - **Anexo III**.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri

---

O Presidente:

A Vogal:

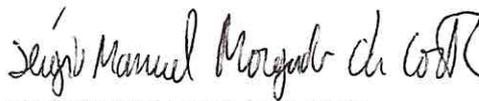
O Vogal:



azambuja  
Município

  
Carlos Tiago Nuno Dionísio

  
Sónia Catarina Lopes da Cunha

  
Sérgio Manuel Morgado da Costa

---

*Dirigente da Unidade Técnica de Desporto e  
Juventude do Município de Azambuja*

Técnico Superior do Município de Azambuja

Técnico Superior do Município de Azambuja



azambuja  
Município

# ANEXO I - PERFIL DE COMPETÊNCIAS

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

## A. ENQUADRAMENTO DO POSTO DE TRABALHO

**Carreira:** Técnico Superior – área Desporto      **Categoria:** Técnico Superior

**Enquadramento na estrutura orgânica:** Divisão de Desenvolvimento Social – Unidade Técnica de Desporto e Juventude

**Identificação das principais atividades/tarefas:** A caracterização da carreira, a que corresponde o grau de complexidade funcional 3, é a constante do anexo à LTFP: “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”, materializando-se nas seguintes atividades / tarefas específicas:

Área de atividade	Atividades / Tarefas
Desporto	– Lecionação de aulas de natação e hidroginástica no Complexo de Piscinas de Azambuja;
	– Planeamento, elaboração, organização, controle, acompanhamento técnico e monitorização/lecionação das ações, aulas, programas e eventos desportivos que integram o plano de atividades do setor do desporto, ainda que, com enquadramento superior;
	– Aplicação de programas e projetos de desenvolvimento desportivo, formação desportiva e ocupação de tempos livres que visem a melhoria da qualidade de vida e o gosto pela prática desportiva, para vários grupos etários da população;
	– Promoção, conceção, acompanhamento técnico e monitorização/lecionação de aulas de atividades aquáticas nas várias vertentes (utilitária, educativa, competitiva, recreativa e saúde), para os diversos públicos alvo do Complexo de Piscinas de Azambuja;
	– Elaboração de relatórios e/ou avaliações mensais, trimestrais ou anuais das ações, aulas, programas e eventos desportivos;
	– Colaboração no apoio e atendimento aos alunos ou participantes das ações, aulas, programas, eventos desportivos e aos utilizadores dos equipamentos desportivos;
	– Elaboração de propostas sobre o desenvolvimento e melhoria da qualidade das instalações e equipamentos desportivos;
	– Participação na definição e implementação de planos de manutenção de instalações e equipamentos desportivos;
– Participação na elaboração e implementação de regulamentos de utilização de equipamentos e instalações desportivas e programas municipais;	

Área de atividade	Atividades / Tarefas
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação na análise da qualidade dos serviços prestados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios ao estabelecido e propondo medidas e ações corretivas;</li> <li>- Atender a reclamações e sugestões dos clientes/alunos, identificando as suas necessidades e expectativas e assegurando a sua resolução/satisfação e/ou transmitindo ao seu superior hierárquico;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Planificação, preparação, operacionalização e monitorização de campanhas de informação e divulgação de ações, aulas, programas e eventos desportivos;</li> <li>- Participação nos processos de aprovisionamento de recursos necessários à operacionalização de ações, aulas, programas e eventos desportivos, de acordo com os objetivos estabelecidos, identificando as necessidades, acompanhando os procedimentos necessários à formação de contratos;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desenvolvimento de projetos e ações ao nível da intervenção com as associações, instituições, coletividades e entidades que dinamizem a prática desportiva;</li> <li>- Exercício das demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participação na análise da qualidade dos serviços prestados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios ao estabelecido e propondo medidas e ações corretivas;</li> <li>- Assumir a responsabilidade pela área da segurança e higiene no trabalho;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dar cumprimento a outras tarefas provenientes de deliberação, despacho ou determinação superior;</li> <li>- Colaborar com outros serviços da CMA;</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP;</li> </ul>

## B. REQUISITOS DE FORMAÇÃO E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

**Habilitações Académicas:** Licenciatura na área de Desporto;

**Possibilidade de substituição por experiência ou formação profissional na área:** Não;

**Títulos ou condições exigidas por lei:** Título Profissional de Treinador de Desporto de Natação e Título Profissional de Técnico de Exercício Físico e certificação na área da Hidroginástica;

**Formação profissional valorizada:** Serão consideradas todas as ações de formação frequentadas nos últimos 10 anos e diretamente relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função;

**Experiência profissional e conhecimentos especializados na área valorizados:** Será considerada cada experiência profissional relacionada com a execução das funções inerentes ao posto de trabalho. Em termos gerais: "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."

Em concreto, pretende-se a realização das seguintes atividades / tarefas: planeamento, elaboração, organização, controle, acompanhamento técnico e monitorização/lecionação das ações, aulas, programas e eventos desportivos que integram o plano de atividades do setor do desporto, ainda que, com enquadramento superior; aplicação de programas e projetos de desenvolvimento desportivo, formação desportiva e ocupação de tempos livres que visem a melhoria da qualidade de vida e o gosto pela prática desportiva, para vários grupos etários da população; promoção, conceção, acompanhamento técnico e monitorização/lecionação nas aulas de educação especial, psicomotricidade, expressão física e motora, atividade física para gerentes, fitness e atividades aquáticas nas várias vertentes (utilitária, educativa, competitiva, recreativa e saúde); elaboração de relatórios e/ou avaliações mensais, trimestrais ou anuais das ações, aulas, programas e eventos desportivos; colaboração no apoio e atendimento aos alunos ou participantes das ações, aulas, programas, eventos desportivos e aos utilizadores dos equipamentos desportivos; elaboração de propostas sobre o desenvolvimento e melhoria da qualidade das instalações e equipamentos desportivos; participação na definição e implementação de planos de manutenção de instalações e equipamentos desportivos; participação na elaboração e implementação de regulamentos de utilização de equipamentos e instalações desportivas e programas municipais; participação na análise da qualidade dos serviços prestados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios ao estabelecido e propondo medidas e ações corretivas; atender a reclamações e sugestões dos clientes/alunos, identificando as suas necessidades e expectativas e assegurando a sua resolução/satisfação e/ou transmitindo ao seu superior hierárquico; planificação, preparação, operacionalização e monitorização de campanhas de informação e divulgação de ações, aulas, programas e eventos desportivos; Participação nos processos de aprovisionamento de recursos necessários à operacionalização de ações, aulas, programas e eventos desportivos, de acordo com os

objetivos estabelecidos, identificando as necessidades, acompanhando os procedimentos necessários à formação de contratos; desenvolvimento de projetos e ações ao nível da intervenção com as associações, instituições, coletividades e entidades que dinamizem a prática desportiva; exercício das demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior; participação na análise da qualidade dos serviços prestados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios ao estabelecido e propondo medidas e ações corretivas; assumir a responsabilidade pela área da segurança e higiene no trabalho; dar cumprimento a outras tarefas provenientes de deliberação, despacho ou determinação superior; colaborar com outros serviços da CMA; a descrição de funções em referência não prejudica a atribuição aos trabalhadores de funções, não expressamente mencionadas, que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não implique desvalorização profissional, nos termos do n.º 1, artigo 81.º da LTFP.

## C. EXIGÊNCIAS PSICOLÓGICAS E COMPORTAMENTAIS

### D 1 - APTIDÕES COGNITIVAS

Raciocínio lógico, análise crítica de informação verbal e atenção concentrada.

### D 2 - CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDADE

Persuasivo, autoconfiante, crítico, planificador, pedagógico, metódico, consciencioso, responsável, cumpridor, emocionalmente controlado e realizador.

### D 3 - COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

O presente perfil contém competências comportamentais consideradas essenciais, ou seja, imprescindíveis para o exercício bem-sucedido da função e a competência gestão das emoções.

As competências em causa são a seguir elencadas com a respetiva designação, definição e comportamentos que lhes estão associados e cuja manifestação permitirá identificar a presença das mesmas:

---

**Compromisso com o serviço e Melhoria contínua:** Atuar no respeito por princípios éticos e deontológicos, ser disponível e empenhado, manter-se atualizado, adaptar-se à mudança e diversidade.

---

- Atua no respeito por princípios e regras jurídicas, éticas e deontológicas aplicáveis à sua área de atividade.
- Reconhece o seu papel no alcance da missão e concretização dos objetivos do serviço.
- Mantém-se atualizado através da pesquisa e recolha de informação disponível em diferentes fontes, garantindo o rigor técnico na sua intervenção.
- Adapta-se à mudança e à diversidade de tarefas mantendo os níveis de produtividade.

---

**Planeamento, organização e orientação para resultados:** Planear a sua atividade, ter em conta os recursos disponíveis, reavaliar o plano de trabalho, estabelecer prioridades e preparar-se com antecedência.

---

- Planeia e organiza as atividades que lhe são distribuídas, de forma sistemática e cuidadosa, tendo em conta os recursos que tem à sua disposição.
- Reavalia o seu plano de trabalho identificando e prevenindo falhas e ajustando-o às alterações imprevistas.
- Prioriza as atividades com maior valor para o serviço sendo persistente na procura de resultados e soluções dentro dos prazos previstos.
- Prepara-se antecipadamente para as situações de maior complexidade identificando a informação relevante e considerando dados disponíveis.

---

**Relacionamento, cooperação e comunicação:** Relacionar-se com cordialidade e autoconfiança, ser cooperante e exprimir-se com precisão, clareza e flexibilidade de linguagem

---

- Relaciona-se de forma cordial e afável com colegas, superiores e público em geral.
- Participa com autoconfiança em grupos de trabalho, reuniões e outros eventos, transmitindo uma imagem de credibilidade.
- Demonstra respeito pelas opiniões alheias, ouvindo-as com atenção e valorizando os seus contributos.
- Partilha informações e conhecimentos com os colegas e contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.
- Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão adaptando o discurso e linguagem a diversos interlocutores.
- Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.

---

**Gestão das emoções:** atuar com equilíbrio emocional nos diversos contextos socio-profissionais em que se integra, lidando de forma apropriada e contida com situações de pressão e contrariedades.

---

- Tem um comportamento estável perante as críticas e contrariedades.
- Mantém-se produtivo e objetivo mesmo sob pressão emocional.
- Controla a manifestação de emoções negativas.
- Ajusta a sua resposta emocional em consonância com as variáveis emocionais em presença.

# ANEXO II – FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

## FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Procedimento concursal para o recrutamento de 1 (um) Técnico Superior – Desporto – Ref.ª A

**NOME:**

**Parâmetro: Habilitação (HAB)**

Habilitação	Pontuação
Valoração da Habilitação	

**Parâmetro: Experiência Profissional (EP)**

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
TOTAL		
Valoração da Experiência Profissional		

**Parâmetro: Formação Profissional (FP)**

Descrição da formação	Pontuação	
TOTAL		
Valoração da Formação Profissional		

**Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)**

Ano	Avaliação Quantitativa
<b>TOTAL</b>	
<b>Valoração da Avaliação de Desempenho</b>	

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\% HAB + 40\% EP + 25\% FP + 15\% AD$$

Em que:

AC= Avaliação Curricular

HAB= Habilitação académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação profissional

AD – Avaliação de desempenho

**Aviso N.º**

**Abertura de procedimento concursal comum para a ocupação de um posto de trabalho, para a carreira e categoria de técnico superior, na área de desporto (Ref.º A), na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

1 - Nos termos e ao abrigo do disposto na alínea n.º 1 e n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e do no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação tomada pela Câmara Municipal em dois de outubro de dois mil e dezanove, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à data da presente publicação, o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior - na área de Desporto, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município.

2 - Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município.

3 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direcção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias não têm de consultar a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime de requalificação).

4 - Não se encontra ainda constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais).

5 - A Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, diploma legal que regulamenta a tramitação do procedimento concursal na administração pública, não prevê já a consulta à ECCRC (Entidade Gestora das reservas de recrutamento centralizadas).

6 - Legislação aplicável: o presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na LTFP, na redação atual, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, na Portaria nº. 125-A/2019, de 30 de abril, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

7 - Âmbito do recrutamento: o procedimento concursal destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, bem como com relação jurídica de emprego público por tempo determinado/determinável previamente estabelecida e sem relação jurídica de emprego público.

8 - Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e no prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, quanto à reserva de recrutamento que dele resulte.

9 - Caracterização do posto de trabalho: conteúdo funcional, de grau de complexidade 3, previsto no anexo à LTFP – “*Funções consultivas, de estudo, de 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 a 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*”, concretizando-se nas seguintes funções específicas: lecionação de aulas de natação e hidroginástica no Complexo de Piscinas de Azambuja, planeamento, elaboração, organização, controle, acompanhamento técnico e monitorização/lecionação das ações, aulas, programas e

eventos desportivos que integram o plano de atividades do setor do desporto, ainda que, com enquadramento superior; aplicação de programas e projetos de desenvolvimento desportivo, formação desportiva e ocupação de tempos livres que visem a melhoria da qualidade de vida e o gosto pela prática desportiva, para vários grupos etários da população; promoção, conceção, acompanhamento técnico e monitorização/lecionação nas aulas de educação especial, psicomotricidade, expressão física e motora, atividade física para gerentes, fitness e atividades aquáticas nas várias vertentes (utilitária, educativa, competitiva, recreativa e saúde); elaboração de relatórios e/ou avaliações mensais, trimestrais ou anuais das ações, aulas, programas e eventos desportivos; colaboração no apoio e atendimento aos alunos ou participantes das ações, aulas, programas, eventos desportivos e aos utilizadores dos equipamentos desportivos; elaboração de propostas sobre o desenvolvimento e melhoria da qualidade das instalações e equipamentos desportivos; participação na definição e implementação de planos de manutenção de instalações e equipamentos desportivos; participação na elaboração e implementação de regulamentos de utilização de equipamentos e instalações desportivas e programas municipais; participação na análise da qualidade dos serviços prestados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios ao estabelecido e propondo medidas e ações corretivas; atender a reclamações e sugestões dos clientes/alunos, identificando as suas necessidades e expectativas e assegurando a sua resolução/satisfação e/ou transmitindo ao seu superior hierárquico; planificação, preparação, operacionalização e monitorização de campanhas de informação e divulgação de ações, aulas, programas e eventos desportivos; Participação nos processos de aprovisionamento de recursos necessários à operacionalização de ações, aulas, programas e eventos desportivos, de acordo com os objetivos estabelecidos, identificando as necessidades, acompanhando os procedimentos necessários à formação de contratos; desenvolvimento de projetos e ações ao nível da intervenção com as associações, instituições, coletividades e entidades que dinamizem a prática desportiva; exercício das demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe forem cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior; participação na análise da qualidade dos serviços prestados, detetando e comunicando eventuais anomalias/desvios ao estabelecido e propondo medidas e ações corretivas; assumir a responsabilidade pela área da segurança e higiene no trabalho; dar cumprimento a outras tarefas provenientes de deliberação, despacho ou determinação superior; colaborar com outros serviços da CMA.

9.1 - A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

10 - Local de trabalho: área do Município de Azambuja.

11 - Posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP. De acordo com o disposto na alínea d) do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria, a posição remuneratória de referência é a seguinte: 2.ª posição remuneratória /nível remuneratório 15, da carreira geral de técnico superior, correspondente ao valor de 1205,08 (euro) (mil duzentos e cinco euros e oito cêntimos) da TRU, conforme previsto no n.º 7 do artigo 38.º da LTFP.

12 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até à data limite para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

12.1 - Requisitos gerais (previstos no artigo 17.º da LTFP):

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2 - Requisitos específicos: Licenciatura na área de Desporto, Título Profissional de Treinador de Desporto de Natação, Título Profissional de Técnico de Exercício Físico e certificação na área da Hidroginástica;

12.3 - Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12.4 - Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

13 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

14 - Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, através do preenchimento e assinatura de formulário tipo de candidatura, de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica do Município (na área de Recursos Humanos) em [https://www.cm-](https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/RH/2020/Formulario_Candidatura_RH_2020_v2.pdf)

[azambuja.pt/images/pdfs/RH/2020/Formulario\\_Candidatura\\_RH\\_2020\\_v2.pdf](https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/RH/2020/Formulario_Candidatura_RH_2020_v2.pdf).

14.1 - Entrega de candidaturas: as candidaturas podem ser apresentadas em suporte eletrónico, para o e-mail [rhrecrutamento@cm-azambuja.pt](mailto:rhrecrutamento@cm-azambuja.pt), ou remetidas por correio registado, com aviso de receção, para Praça do Município, n.º 19, 2050-315 Azambuja, até ao termo do prazo fixado.

15 - O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

15.1 - Para os candidatos em regime de valorização profissional e/ou detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado:

- Fotocópia do certificado das habilitações literárias;

- *Curriculum vitae* detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);

- Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional;

- Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último;

- Comprovativo das avaliações de desempenho relativa aos três últimos ciclos avaliativos.

15.2 - Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou sem vínculo de emprego público:

- Fotocópia do certificado de habilitações literárias.

- *Curriculum vitae* detalhado e atualizado.

15.3 - Os trabalhadores do Município de Azambuja estão dispensados da apresentação da seguinte documentação:

15.3.1 - O documento comprovativo do requisito habilitacional a que se refere o ponto 12.2, desde que o trabalhador expressamente refira que o mesmo se encontra arquivado no seu processo individual, junto do Serviço de Recursos Humanos.

15.3.2 - A declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida no ponto 15.1, considerando-se comprovada a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, a posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura e a avaliação do desempenho obtida.



15.3.3 - Os documentos comprovativos das declarações constantes do Curriculum Vitae, a que se refere o ponto 15.1, desde que o trabalhador expressamente refira que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, junto do Serviço de Recursos Humanos, devendo fazer essa menção, relativamente a cada facto, no *Curriculum Vitae*.

15.4 — Os candidatos são dispensados da entrega, aquando da candidatura, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 12.1 do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no formulário de candidatura a situação precisa em que se encontram relativamente a esses requisitos.

15.5 - Os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata dos documentos comprovativos da deficiência desde que indiquem, no ponto 8.1 do formulário de candidatura, qual o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

15.6 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

15.7 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

16 - Métodos de seleção a realizar, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e nos artigos 5.º e 6º da Portaria:

16.1 - Candidatos sem vínculo de emprego público ou com vínculo, mas sem identidade funcional: Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS);

16.2 - Candidatos com vínculo de emprego público e com identidade funcional: Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

16.3 - Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, devendo fazer expressamente essa opção no ponto 6. do formulário de candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos referidos no ponto 16.1.

16.4 - De acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos de seleção será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

16.5 - A classificação final dos candidatos será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

a) Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional:  $CF = 45\% PC + 25\% AP + 30\% EPS$ ;

b) Candidatos com vínculo e com identidade funcional:  $CF = 30\% AC + 40\% EAC + 30\% EPS$ ;

Sendo que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS= Entrevista Profissional de Seleção

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

16.6. - A Prova de Conhecimentos (PC) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A PC será escrita e de natureza teórica, apenas com consulta de legislação não comentada e em

suporte de papel, sendo constituída por onze questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, e uma questão de resposta aberta, e terá uma duração de 90 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

16.6.1 - Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, versando sobre os seguintes temas:

- Matéria genérica aplicável aos municípios:
  - Código do Procedimento Administrativo (CPA) – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
  - Regime Jurídico das Autarquias Locais – Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na atual redação;
  - Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias – Lei n.º 169/99, de 18 de setembro, na atual redação;
  - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) – Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na atual redação;
  - Regulamento de Organização dos Serviços Municipais de Azambuja – Despacho n.º 7550/2019, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 161, de 23 de agosto de 2019;
  - Regulamento de Funcionamento do Complexo de Piscinas do Município de Azambuja – Despacho n.º 25/2018, publicado em Diário da República, 2ª série, n.º 8, de 11 de janeiro de 2018.
- Matéria específica no domínio do desporto:
  - Lei de Bases da Atividade Física e do Desporto – Lei n.º 5/2007, de 16 de janeiro, na atual redação;
  - Regime Jurídico das Instalações Desportivas de uso público - Decreto-Lei n.º 141/2009, de 16 de junho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 110/2012, de 21 de maio;
  - Regime Jurídico do seguro desportivo obrigatório – Decreto Lei n.º 10/2009, de 12 de janeiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 27/2011, de 16 de junho;
  - Regime de prevenção e controlo da doença dos legionários – Lei 52/2018, de 20 de agosto, na atual redação;
  - Orientações do Programa de Vigilância Sanitária das Piscinas - Administração Regional de Saúde de Lisboa e Vale do Tejo, I.P., Departamento de Saúde Pública. (2014)
  - Regime de acesso e exercício da atividade de treinador de desporto – Lei 40/2012, de 28 de agosto, na atual redação;
  - Manual de referência FPN para o ensino e aperfeiçoamento técnico em natação - Plano estratégico - 2014/2024, versão completa. Federação Portuguesa de Natação;
  - BELEZA, V. M., COSTA, R. M. S.S., BAPTISTA, M. S. F. A. P., SOFIA, A. F., (2014) Manual de Boas Práticas em Piscinas e Parques Aquáticos, Edição Osminergia, Projetos, Equipamentos e Sistemas, Lda, Associação Portuguesa de Profissionais de Piscinas, Instalações Desportivas e Lazer, Porto.

16.7 — A Avaliação Psicológica (AP) será realizada através de uma abordagem multimétodo em que as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais a avaliar são as identificadas no perfil de competências previamente definido. A AP será valorada nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato.

16.8 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados os seguintes parâmetros: habilitação académica (HAB), experiência profissional (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho (AD), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.

16.8.1 - A AC de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo refletida numa ficha de avaliação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (20\%HAB + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD)$ .

16.9 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências.

16.10 - A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a duração máxima de 30 minutos, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais, concretamente os relacionados com Capacidade de Comunicação, Relacionamento Interpessoal, Qualidade da Experiência Profissional e Motivação e Interesse.

16.10.1- A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, sendo vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual.

16.10.2 - O resultado da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

16.11 - Considerando que o procedimento tem um carácter urgente, caso o número de candidatos admitidos venha a ser igual ou superior a 100, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser realizada de forma faseada, nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

17 - Os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 24º da Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

18 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do município e disponibilizada na sua página eletrónica.

19 - Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

20 - Em situações de igualdade de valoração final, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria;

20.1 - Continuando a persistir o empate entre os candidatos aprovados, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

- a) Habilitação académica, prevalecendo a habilitação mais elevada;
- b) Nota de conclusão da habilitação exigida como requisito, prevalecendo a nota mais elevada;
- c) Antiguidade da habilitação exigida como requisito, prevalecendo a mais antiga;
- d) Menor número de respostas incorretas na prova de conhecimentos;
- e) Residência fiscal no Concelho de Azambuja.

21 - Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22 - Para os efeitos do disposto no número anterior, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

23 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com informação sobre a sua publicitação, sendo os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, notificados desta homologação.

24 - Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, *“A Administração Pública enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação”*.

25 - O Município de Azambuja informa que os dados pessoais recolhidos são necessários, única e exclusivamente, para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 17.º a 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal devem respeitar o previsto no artigo 47.º da referida Portaria. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

26 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

27 - Composição do Júri:

Presidente – Carlos Tiago Nuno Dionísio, Dirigente Intermédio de 3º grau, em regime de substituição, da Unidade Técnica de Desporto e Juventude do Município de Azambuja;

Vogais efetivos – Sónia Catarina Lopes da Cunha, Técnico Superior do Município de Azambuja, e Sérgio Manuel Morgado da Costa, Técnico Superior do Município de Lisboa em mobilidade no Município de Azambuja;

Vogais suplentes – Marta Alexandra Claudino Florindo Prancha, Técnico Superior do Município de Azambuja, e Maria João Gomes da Silva Martins, Técnico Superior do Município de Azambuja  
O 1º vogal efetivo substituirá o presidente do Júri nas suas faltas e impedimentos.

.... de .... de 2020. - A Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Sílvia Margarida Narciso Vítor