

Recrutamento por mobilidade interna tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior - Desporto

ACTA N.º 1

DEFINIÇÃO DE MÉTODOS DE SELECÇÃO

----- No dia 02 de junho de 2026, pelas 16:15, no edifício da Câmara Municipal de Manteigas, reuniu o júri do procedimento concursal acima identificado (designado por despacho do Senhor Presidente da Câmara de 2 de junho de 2026), composto por: Presidente – João Gabriel Craveiro Leitão; 1.º Vogal efetivo – Pedro Guerra Martins Lucas e 2.ª Vogal efetiva – Marta Marisa de Carvalho Grilo. -----

----- A reunião teve por objetivo definir - no uso da competência atribuída pelo artigo 9.º, n.º 2, da Portaria 233/2022 de 09 de setembro - os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, no âmbito do recrutamento por mobilidade interna tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior - Desporto. -----

----- Nos termos do disposto no artigo 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LGTFP), na redação em vigor, conjugados com os artigos 17.º e 18.º da Portaria 233/2022 de 09 de setembro, deliberou o júri que **os métodos de seleção a utilizar serão:** -----

1) Avaliação Curricular (AC) -----

2) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

----- **1) A Avaliação curricular (AC)** visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação de desempenho, em conformidade com a alínea c) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. A AC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$AC = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$$

Em que: -----

● **Habilitação académica e profissional (HA)** – grau académico certificado pelas entidades competentes. -----

Os candidatos deverão ser detentores de nível habilitacional de grau de complexidade funcional 3 (licenciatura em Desporto e Similares) nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º, conjugado com o n.º 1 do artigo 34.º, ambos da LGTFP, não havendo possibilidade de substituição da habilitação académica. -----

À avaliação do fator HA corresponderá a seguinte graduação: -----

Habilitação académica legalmente exigida ----- 15 pontos;

Habilitação académica superior à legalmente exigida ----- 20 pontos;

• **Formação profissional (FP)** – ações de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências da função, cujos certificados sejam emitidos por entidades acreditadas e relevantes para o lugar a prover: -----

À avaliação deste fator FP corresponderá a seguinte graduação: -----

Seminários, colóquios, palestra, etc. ----- 1 ponto cada

Cursos de uma semana ou até trinta e cinco horas ----- 2 pontos cada

Cursos até um mês ou até cento e quarenta horas ----- 4 pontos cada

Cursos de mais de um mês ou mais de cento e quarenta horas ----- 6 pontos cada

Cursos de duração superior a três meses ----- 8 pontos cada

Só será contabilizada a formação que se encontre devidamente comprovada. -----

A participação em ações de formação e aperfeiçoamento profissional será classificada até um máximo de 20 valores. -----

• **Experiência profissional (EP)** – experiência obtida com a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas. -----

À avaliação deste fator EP corresponderá a seguinte graduação: -----

Sem experiência profissional ----- 0 pontos

Experiência profissional < a 1 ano ----- 10 pontos

Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 3 anos ----- 15 valores

Experiência profissional ≥ a 3 anos e < a 6 anos ----- 17 valores

Experiência profissional ≥ a 6 anos ----- 20 valores

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

• **Avaliação do desempenho (AD)** – relativa ao último período de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, multiplicando-se por 4, de forma a ser expressa numa escala de 0 a 20 valores. -----

----- A AD é expressa nos termos previstos no n.º 6 do artigo 50.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28, na sua redação atual. -----

----- Na ausência de qualquer avaliação de desempenho, será exigida a apresentação de documento emitido pelo serviço respetivo, comprovativo desse facto, caso em que o júri atribuirá uma classificação de 10 valores. -----

----- A avaliação curricular (AC) do(s) candidato(s) será efetuada com recurso à ficha de avaliação curricular que constitui o Anexo 1 da presente ata, dela fazendo parte integrante. --

----- **2) 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. A EAC terá uma duração de cerca de trinta minutos e obedecerá ao previsto no artigo 17.º e 18.º da Portaria 233/2022, de 9 de setembro e avaliará os seguintes parâmetros: -----

a) Orientação para os resultados -----

Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: -----

- *Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos. -----*
- *Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.*
- *Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos. -----*

b) Análise crítica e resolução de problemas -----

Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- *Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas. -----*
- *Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis. -----*
- *Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações. -----*

c) Orientação para a mudança e inovação -----

Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta conseqüente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras. -----*
- Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade. -----*
- Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho. -----*

d) Iniciativa -----

Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros. -----*
- Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas. -----*
- Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa. -----*

----- A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas e de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$EAC = \frac{A + B + C + D}{4}$$

----- Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos: -----

----- Nível excelente = 20 valores; -----

----- Nível muito bom = 18 valores; -----

----- Nível bom = 16 valores; -----

----- Nível satisfaz bastante = 14 valores; -----

----- Nível satisfaz = 12 valores; -----

----- Nível suficiente = 10 valores; -----

----- Nível fraco = 8 valores; -----

----- Nível insuficiente = 4 valores; -----

----- A aplicação da EAC obedecerá ao modelo de guião, que constitui o Anexo 2 da presente ata, dela fazendo parte integrante. -----

----- A **classificação final (CF)** do(s) candidato(s), expressa numa escala de 0 a 20, na qual será utilizado para além dos valores inteiros, um limite máximo de dois dígitos decimais, sem arredondamento, resultará da aplicação da seguinte fórmula: -----

$$CF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

----- Com os resultados da classificação final dos candidatos obtidos pela aplicação das fórmulas anteriores, será elaborada uma lista única com a ordenação final de todos os candidatos. -----

----- Será respeitada a ordem de recrutamento prevista no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro, bem como o critério de desempate em caso de igualdade de classificação. Se mesmo assim permanecer o empate, desempata-se pela maior experiência profissional relacionada com a função e em seguida pela maior formação profissional. -----

----- Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência têm preferência de igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Em conformidade com o artigo 6.º do mesmo diploma, os candidatos com deficiência devem declarar, no requerimento de admissão, o respetivo grau de incapacidade e o tipo de deficiência, devendo ainda mencionar todos os elementos necessários ao disposto no artigo 7.º do mesmo Decreto-Lei. Nos termos do disposto no n.º 2, do artigo 4.º, do referido diploma legal, competirá ao Júri verificar a capacidade de os candidatos com deficiência exercerem a função, de acordo com os descritivos funcionais constantes no presente aviso. -----

----- No presente procedimento, as notificações serão efetuadas por carta registada, de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro. -----

----- Não dispondo o Município de plataforma eletrónica para a receção das candidaturas, as mesmas deverão ser formalizadas mediante preenchimento do formulário disponível no Balcão Único e na página eletrónica do Município de Manteigas (Serviços – Balcão Online – Formulários – Recursos Humanos – Candidatura ao Procedimento Concursal). -----

----- Todas as deliberações do Júri constantes da presente ata foram tomadas por unanimidade. E nada mais havendo a tratar se encerrou a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

Presidente



João Gabriel Craveiro Leitão

1.º Vogal efetivo



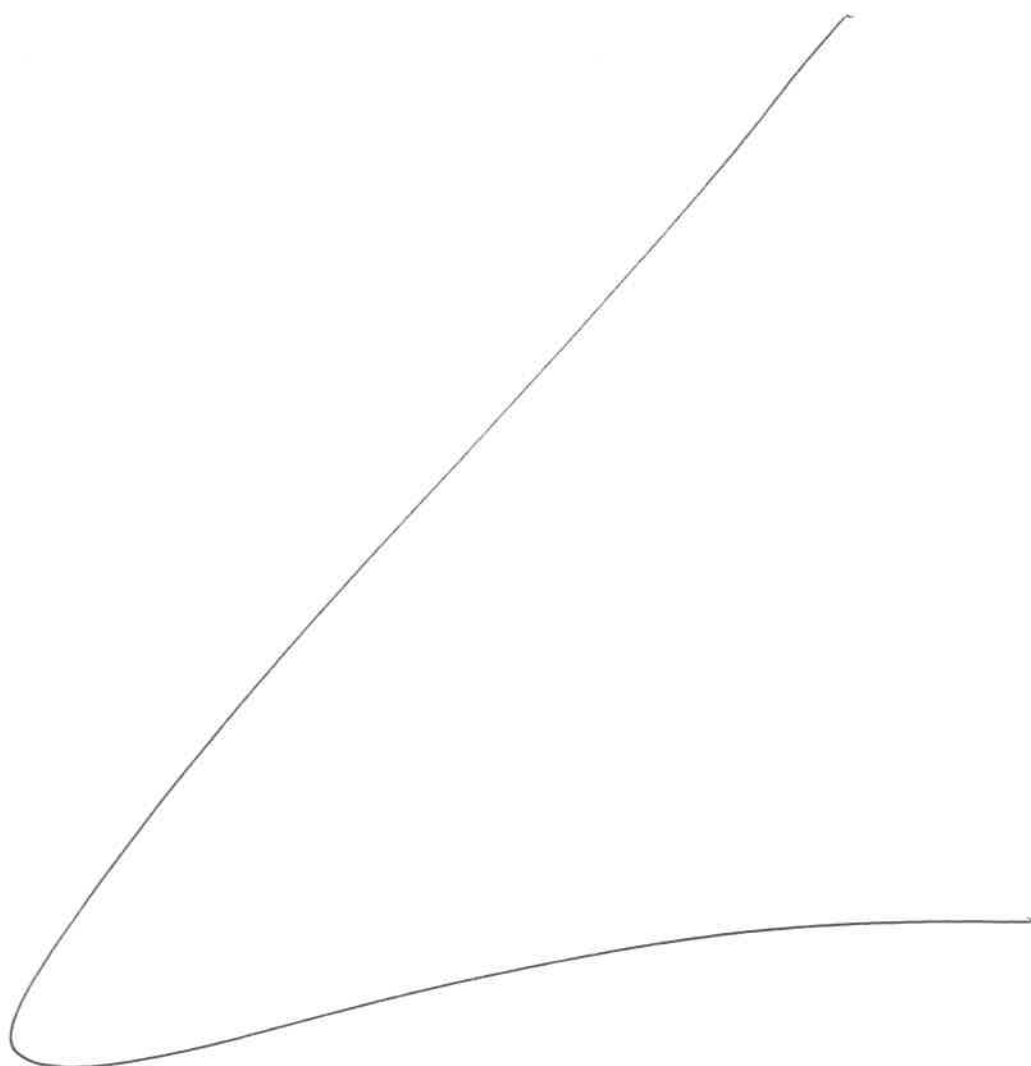
Pedro Guerra Martins Lucas

2.ª Vogal efetiva



Marta Marisa de Carvalho

Grilo



Recrutamento por mobilidade interna tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior - Desporto

ANEXO 1 DA ATA N.º 1 - FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome: _____

Parâmetro Habilitação Académica e Profissional (HA)	Pontuação

Parâmetro Formação Profissional (FP)	Pontuação

Parâmetro Experiência Profissional (EP)	Pontuação

Parâmetro Avaliação de Desempenho (AD)	Pontuação

$AC = \frac{HA + FP + 2EP + AD}{5}$	TOTAL:
-------------------------------------	--------

Manteigas, ___ de _____ de 2026

O Júri

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.ª Vogal efetiva

João Gabriel Craveiro Leitão Pedro Guerra Martins Lucas

Marta Marisa de Carvalho
Grilo

Recrutamento por mobilidade interna tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho na carreira e categoria de técnico superior- Desporto

ANEXO 2 DA ATA N.º 1

GUIÃO DE APLICAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Nome: _____

ÁREA FUNCIONAL: Desporto

CARREIRA: Técnico Superior

ATIVIDADES-CHAVE: Planeia, avalia e desenvolve a atividade desportiva municipal; apoia projetos que promovam a prática de uma atividade física regular, numa perspetiva de melhoria da saúde, bem-estar e qualidade de vida do cidadão; prepara e acompanha processos que visem o financiamento de ações relativas à atividade desportiva municipal; orienta os serviços prestados considerando que os mesmos devem refletir as tendências atuais, de qualidade, de acessibilidade e de atualização permanente, privilegiando as tecnologias de informação e comunicação; gere os equipamentos municipais destinados a manifestações desportivas; inventaria e mantém atualizados os equipamentos e instalações desportivas municipais, propondo as medidas necessárias ao seu bom funcionamento; elabora, executa e faz cumprir as obrigações decorrentes de contratos-programa e contratos de desenvolvimento desportivo, celebrados com as entidades desportivas do concelho; propõe o estabelecimento de acordos e/ou protocolos com os agentes desportivos e outras instituições, tendo em vista o desenvolvimento de ações e projetos de interesse para o Município; promove a elaboração de estudos identificativos da realidade do Município, designadamente carta do associativismo desportivo, a carta desportiva, estudos de procura desportiva da população, entre outros; define e concretiza programas de apoio ao associativismo, nomeadamente na vertente de apoio ao desporto federado, à organização de atividades desportivas ou formação, à construção ou realização de obras de beneficiação em instalações desportivas. Em geral, o exercício de competências que a lei atribui ou venha a atribuir ao Município, na área do Desporto; exercer as demais funções que lhe forem confiadas e resultarem do normal desempenho das suas tarefas, bem como outras funções não especificadas.

AVALIAÇÃO DO PERFIL DE COMPETÊNCIAS:

COMPETÊNCIA	Pontuação (1)
<p>a) Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos.</i>• <i>Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado.</i>• <i>Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.</i>	
NOTAS:	




--	--

COMPETÊNCIA	Pontuação (1)
<p>b) Análise crítica e resolução de problemas: <i>Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas.</i> • <i>Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis.</i> • <i>Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações.</i> <p>NOTAS:</p>	

COMPETÊNCIA	Pontuação (1)
<p>c) Orientação para a mudança e inovação: <i>Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública. Traduz-se nos seguintes comportamentos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Identifica necessidades de mudança atuais ou futuras.</i> • <i>Desafia pressupostos, explora e apresenta novas abordagens, no âmbito da sua atividade.</i> • <i>Incentiva e apoia a exploração de novas soluções, com vista à melhoria dos serviços, dos processos e da organização do trabalho.</i> <p>NOTAS:</p>	

COMPETÊNCIA	Pontuação (1)
<p>d) Iniciativa: <i>Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos:</i></p>	





<ul style="list-style-type: none"> • Assume a responsabilidade por tomar iniciativas e resolver os problemas rapidamente, prevenindo problemas futuros. • Desenvolve tarefas ou projetos, tomando decisões de acordo com as diretrizes e políticas estabelecidas. • Apresenta processos e procedimentos para identificar soluções para problemas, de forma proativa. 	
NOTAS:	

COMPETÊNCIA	Pontuação (1)
$EAC = \frac{A + B + C + D}{4}$	TOTAL:

Manteigas, __ de _____ de 2026

O Júri

Presidente

1.º Vogal efetivo

2.ª Vogal efetiva

João Gabriel Craveiro Leitão

Pedro Guerra Martins Lucas

Marta Marisa de Carvalho
Grilo

(1)

Nível excelente = 20 valores;

Nível muito bom = 18 valores;

Nível bom = 16 valores;

Nível satisfaz bastante = 14 valores;

Nível satisfaz = 12 valores;

Nível suficiente = 10 valores;

Nível fraco = 8 valores.

Nível insuficiente = 4 valores.

