



## MUNICÍPIO DE OLIVEIRA DO HOSPITAL

**Ata de definição de critérios do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 1 lugar de assistente operacional (nadador salvador)**

### ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL ASSISTENTE OPERACIONAL (NADADOR SALVADOR)

Aos doze dias do mês de março, pelas nove horas e trinta minutos, na Sala de Reuniões do Edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público através da celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 1 lugar de assistente operacional (nadador salvador) conforme despacho do Presidente da Câmara de 20 de fevereiro de 2024, na sequência da deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião ordinária realizada em 16 de fevereiro de 2024 constituído pelo Presidente do Júri João Manuel Nunes Mendes, Diretor de Departamento de Administração Geral e Finanças; 1.º Vogal efetivo — Maria Carolina Amaral Antunes da Rocha Mota Mendes, Técnica Superior que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos e 2.º Vogal efetivo – João Mário Campos Seixas Pereira, Assistente Técnico, para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção. Os métodos de seleção, previstos no artigo 36.º da LGTFP, conjugado com os artigos 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão os seguintes:

#### **Métodos de seleção obrigatórios:**

Os métodos de seleção infra indicados destinam-se aos candidatos que:

Não se encontram a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

**Prova Prática de Conhecimentos Técnicos:** em que os concorrentes executarão as tarefas que lhe forem ordenadas pelo júri, tarefas que simularão situações em tudo semelhantes às do trabalho que irá ser desempenhado nas funções a que concorre, sendo avaliados a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos, tendo a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre a demonstração de aptidões específicas das funções de nadador-salvador em piscina.

**Avaliação Psicológica** - Visa avaliar, a partir de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

**Valoração Final (VF)** - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão:

$$CF = (PPCT \times 100\%) + (AP \times Apto)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

PPCT = Prova Prática de Conhecimentos Técnicos;

AP = Avaliação Psicológica.

Caso surjam candidatos:

1) A cumprir ou a executar a atribuição competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado;

2) Em situação de requalificação e que, imediatamente antes, tenham desempenhado a atribuição, competência ou atividade caracterizada do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado.

Os métodos de seleção consistirão em:

**Métodos de seleção obrigatórios:**

**Avaliação curricular** - Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

**Entrevista de avaliação de competências** – Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas para o exercício da função.

**Valoração Final (VF)** - Será expressa pela média ponderada das classificações dos diversos métodos de seleção, numa escala de 0 a 20 valores, efetuadas com a seguinte expressão.

$$VF = AC * 50\% + EAC * 50\%$$

Em que:

VF= Valoração final

AC= Avaliação curricular

EAC= Entrevista de avaliação de competências

**Nota:** Os candidatos anteriormente aludidos podem optar por escrito pela aplicação dos métodos de seleção obrigatórios “**Prova de Conhecimentos Técnicos**” e “**Avaliação Psicológica**”.

**Valoração dos métodos de seleção:**

a) Prova Prática de Conhecimentos Técnicos

Em que os concorrentes executarão as tarefas que lhe forem ordenadas pelo júri, tarefas que simularão situações em tudo semelhantes às do trabalho que irá ser desempenhado nas funções a que concorre, sendo avaliados a perceção e compreensão da tarefa, a qualidade da realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos técnicos, tendo a duração máxima de 30 minutos, incidindo sobre a demonstração de aptidões específicas das funções de nadador-salvador em piscina. Os candidatos que compareçam à prova prática com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

b) Avaliação Psicológica, é efetuada de acordo com o artigo b) do n.º 1 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e visa avaliar aptidões, características de

personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Será valorada, através das menções classificativas de Apto e Não apto, conforme nº 2 do artigo 21º da Portaria nº 233/2022, de 09 de setembro..

- 2 -  
17  
Mariano  
\$

O perfil de competências é o seguinte:

- 1) Realização e orientação para os resultados;
- 2) Orientação para o serviço público;
- 3) Trabalho de equipa e cooperação;
- 4) Adaptação e melhoria contínua;
- 5) Responsabilidade e compromisso com o serviço;

Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante parceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

c) Avaliação Curricular (50 %)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar.

Na Avaliação Curricular, cuja classificação será de 0 a 20 valores, serão considerados os seguintes elementos que serão contabilizados nas seguintes percentagens de acordo com a fórmula a seguir indicada:

$$AC = (HA * 30\%) + (FP * 30\%) + (EP * 40\%)$$

Habilitação académica (30 %):

Licenciatura - 18 valores;

Mestrado - 19 valores;

Doutoramento - 20 valores.

Formação profissional (30 %) - A formação profissional será valorada nos seguintes termos: - Sem formação profissional – 0 valores; - Participação em workshops, colóquios, conferências, congressos, seminários, simpósios, encontros ou outros da mesma natureza - 1 valor/cada; - Posse de Curso(s) de Pós-Graduação – 4 valores/cada; - Ações de formação com duração < a 12 horas – 1 valor/cada ação; - Ações de formação com duração = ou > a 12 horas – 2 valores/cada ação. Ao serem contabilizadas as respetivas ações de formação, este fator não poderá ser superior a vinte valores.

Experiência profissional (40 %):

Até 3 anos - 10 valores;

De 3 a 6 anos exclusive - 14 valores;

De 6 a 10 anos exclusive - 16 valores;

De 10 a 15 anos exclusive - 18 valores;

Mais de 15 anos - 20 valores.

d) Entrevista de Avaliação de Competências (50 %) - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação atenderá aos seguintes níveis classificativos: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores), serão considerados os seguintes elementos que serão contabilizados na percentagem de 20 % cada um:

- 1) Orientação para resultados;
- 2) Análise de informação e sentido crítico;
- 3) Adaptação e melhoria contínua;
- 4) Responsabilidade e compromisso com o serviço;
- 5) Trabalho de equipa e cooperação.

Cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, sendo excluídos os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores.

A falta de comparência a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do procedimento concursal.

Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada, nos termos do n.º 1 do artigo 19.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, uma vez que o Município terá de recorrer à prestação de serviços externos para a realização do método de seleção Avaliação Psicológica.

Classificação Final (CF):

A classificação final será obtida a partir da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se não aprovados os candidatos que na classificação final obtenham classificação inferior a 9,5 valores, e resultará da seguinte fórmula:

$$CF = (PPCT \times 100\%) + (AP \times Apto)$$

Sendo:

CF = Classificação Final;

PPCT = Prova Prática de Conhecimentos Técnicos;  
AP = Avaliação Psicológica.

ou:

$$VF = (AC \times 50 \%) + (EAC \times 50 \%)$$

em que:

VF = Valoração final;

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Na eventualidade de continuar a subsistir a igualdade de valorações, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem: O candidato com mais tempo de experiência em funções correspondentes ao posto de trabalho a concurso. O candidato com maior n.º de horas de formação profissional diretamente relacionadas com o posto de trabalho. O candidato com habilitação literária superior.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este procedimento concursal, deu-se por encerrada a reunião, pelas dez horas e trinta minutos, da que foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri



O 1.º Vogal Efetivo

Francisco António Esteves

O 2.º Vogal Efetivo



