



Oliveira do Bairro câmara municipal

Procedimento Concursal n.º 9/PCCR/2022

Ata n.º 1 Métodos de seleção

Aos vinte e oito dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e dois, reuniu o Júri designado para o procedimento concursal de constituição de reservas de recrutamento, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na carreira e categoria de Assistente Operacional, na área de Nadador Salvador. _____

O Júri do Procedimento concursal deliberou por unanimidade o seguinte: _____

1 - Requisitos de Admissão: Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: Escolaridade obrigatória com habilitação específica reconhecida pelo Instituto de Socorros a Náufragos ou equivalente _____

2 - Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP, conjugada com o artigo 17.º e o n.º 2 do art.º 18 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios - Prova de Conhecimentos Teórica (PCT) e Avaliação Psicológica (AP), complementados pelo método facultativo – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Os candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade), desde que não expressem, por escrito no formulário, o afastamento dos métodos de seleção, realizarão os métodos: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

3 - Prova de Conhecimentos Prática (PCT): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas necessárias ao exercício da função, expressa numa escala de 0 a 20 valores até às centésimas, revestindo a forma escrita, com duração de 60 minutos, com uma tolerância de 15 minutos, e uma valorização final de 70%, incidindo sobre as seguintes matérias:

- Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas – LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho na sua atual redação – art.º 45.º a art.º 55.º; art.º 70.º a art.º 76.º e art.º 101.º a art.º 143.º.
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – (art.º 197.º a art.º 202.º; art.º 212.º a art.º 217.º; art.º 232.º a art.º 238.º; art.º 252.º a art.º 255.º.
- ACEP – Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 41/2021, de 27 de agosto
- Regulamento da Organização dos Serviços do Município de Oliveira do Bairro
- Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto, na sua atual redação
- Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro
- Manual Técnico do Nadador Salvador
- Regulamento sobre o Funcionamento e Utilização dos Equipamentos Desportivos Municipais

4 - Avaliação Psicológica (AP): visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases. Este método será composto pela aplicação de vários instrumentos/técnicas de avaliação psicológica e por cada candidato submetido a este método de seleção, será elaborado um relatório individual, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido.

A avaliação psicológica será avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Filipe
João
Rui



Oliveira do Bairro câmara municipal

5 - Avaliação Curricular (AC): visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente, a habilitação académica ou profissional, a relevância da experiência adquirida e a formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho, que se encontrem devidamente comprovadas, numa escala de 0 a 20 valores, até às centésimas, com uma valoração final de 70%, obtida de acordo com os seguintes subfactores:

5.1 Habilitações Literárias: avaliar a titularidade de um grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida:

Escolaridade obrigatória - 18 pontos

Superior à escolaridade obrigatória – 20 pontos

Para efeitos de valoração da habilitação académica, esclarece-se que só será considerada a Habilitação Académica devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação de candidaturas.

5.2 Experiência profissional: avaliar o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício efetivo de funções em atividades anteriores, em que será considerado o desempenho efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas, sendo contabilizado o tempo de experiência detido pelo candidato no exercício de funções inerentes à categoria de Assistente Operacional, desde que respeitantes à área de atividade a que se destina o procedimento concursal, numa escala de 0 a 20 valores, do seguinte modo:

5.2.1 - A execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas e a execução de outras atividades do mesmo grau de complexidade, bem como a sua utilidade para o exercício das funções a que se candidata:

Sem experiência – 0 valores;

Experiência profissional < 1 ano - 10 valores;

Experiência profissional ≥ a 1 ano e < a 2 anos - 14 valores;

Experiência profissional ≥ a 2 anos e < a 3 anos - 16 valores;

Experiência profissional ≥ a 3 anos e < a 4 anos - 18 valores;

Experiência profissional ≥ a 4 anos - 20 valores;

5.3 - Formação profissional: pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias, nos seguintes termos:

Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área - 6 Valores

< 10 horas - 10 Valores

≥ 10 e ≤ 20 horas - 12 Valores

≥ 21 e ≤ 30 horas - 14 Valores

≥ 31 e ≤ 40 horas - 16 Valores

≥ 41 e ≤ 50 horas - 18 valores

≥ 51 horas - 20 Valores

5.4 - Avaliação de Desempenho: relativa ao último período de avaliação em que o candidato cumpriu ou executou

Handwritten signatures and initials:
F. M. P. (top)
J. A. S. (middle)
R. B. (bottom)



Oliveira do Bairro câmara municipal

atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar:

Desempenho inadequado - 8 valores;

Desempenho adequado - 12 valores;

Desempenho relevante – 16 valores;

Desempenho Excelente – 20 valores;

5.4.1 - Caso o candidato não possua, por razões que não lhe sejam imputáveis, avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, o Júri, atribuir-lhe-á 12 valores, atendendo ao fixado no sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública para o desempenho adequado, previsto na alínea b) do n.º 4 do artigo 50.º da Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, na atual redação, e aplicada aos serviços da administração autárquica com as adaptações constantes do Decreto Regulamentar 18/2009, de 4 de setembro, sendo necessário a apresentação de documento emitido pelo respetivo serviço mencionando tal facto.

5.4.2 - Para efeitos de classificação da Avaliação do Desempenho, esclarece-se que apenas será considerada a Avaliação do Desempenho devidamente comprovada por documento idóneo e que refira expressamente a avaliação final, mediante a respetiva menção quantitativa.

5.5 – A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas ou Nível de Qualificação – HA;
- Experiência Profissional – EP;
- Formação Profissional – FP;
- Avaliação de Desempenho – AD

De acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HA + EP + FP + AD) / 4$

6 – Entrevista de Avaliação de Competência (EAC): Entrevista de Avaliação de Competências - Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa resulta numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências.

O método de seleção será valorado de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E) / 5$$

A. Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Procura atingir os resultados desejados.
2. Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.
3. Preocupa-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.
4. É persistente na resolução dos problemas e dificuldades.

B. Orientação para o Serviço Público: Capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Assume os valores e regras do serviço, atuando com brio profissional e promovendo uma boa imagem do setor que representa.
2. Tem, habitualmente, uma atitude de disponibilidade para com os diversos utentes do serviço e procura responder às suas solicitações.
3. No desempenho das suas atividades, trata de forma justa e imparcial todos os cidadãos.
4. Respeita critérios de honestidade e integridade, assumindo a responsabilidade dos seus atos.

Filipe
João
Quilho



Oliveira do Bairro câmara municipal

C. Trabalho de Equipa e Cooperação: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Integra-se em equipas de trabalho, dentro e fora do seu contexto habitual.
2. Tem habitualmente uma atitude colaborante nas equipas de trabalho em que participa.
3. Partilha informações e conhecimentos com os colegas e disponibiliza-se para os apoiar, quando solicitado.
4. Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho.

D. Responsabilidade e Compromisso com o Serviço: Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Compreende a importância da sua função para o funcionamento do serviço e procura responder às solicitações que lhe são colocadas.
2. Responde com prontidão e com disponibilidade.
3. É cumpridor das regras regulamentares relativas ao funcionamento do serviço, nomeadamente no que se refere à assiduidade e horários de trabalho.
4. Responsabiliza-se pelos materiais e equipamentos que tem a seu cargo.

E. Orientação para a Segurança: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

1. Cumpre normas e procedimentos estipulados para a realização das tarefas e atividades, em particular as de segurança, higiene e saúde no trabalho.
2. Emprega sistemas de controlo e verificação para identificar eventuais anomalias e garantir a sua segurança e a dos outros.
3. Tem um comportamento profissional cuidadoso e responsável de modo a prevenir situações que ponham em risco pessoas, equipamentos e o meio ambiente.
4. Utiliza veículos, equipamentos e materiais com conhecimento e segurança.

Cada competência será valorada nos seguintes termos:

- 20 Valores: o candidato evidencia os 4 indicadores comportamentais da competência;
- 16 Valores: o candidato evidencia 3 indicadores comportamentais da competência;
- 12 Valores: o candidato evidencia 2 indicadores comportamentais da competência;
- 8 Valores: o candidato evidencia apenas 1 indicador comportamental da competência;
- 4 Valores: o candidato não evidencia indicadores comportamentais da competência

7 - Nos termos previstos no artigo 23.º da Portaria, a valoração final e a consequente a ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e de acordo com a seguinte fórmula:

CF (classificação final) = (70% x PCP) + (30% x EAC) ou

CF (classificação final) = (70% x AC) + (30% x EAC) aos candidatos que se encontrem na situação do n.º 2 do artigo 36.º, da LTFP.

Handwritten signatures and initials in blue ink.



Oliveira do Bairro câmara municipal

8 –Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

- 1.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Responsabilidade e compromisso com o serviço.
- 2.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Orientação para o Serviço Público
- 3.º Candidato(a) com a melhor classificação obtida na competência: Realização e Orientação para Resultados.

9 - Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Por nada mais ter sido tratado, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente do Júri:

Filipe Miguel Simões Ferreira Pedro, Chefe de Serviço

Vogais Efetivos:

Fátima Rosário Jacinto Vieira de Carvalho, Técnica Superior

Mário Ferreira dos Santos, Assistente Técnico

