



Município de Lagoa – Algarve
Câmara Municipal

Emanuel Domingos

Ata n.º 1 da reunião do júri para fixação de métodos de seleção ao procedimento concursal comum para ocupação de três postos de trabalho – Assistente Operacional – Área Funcional Nadador-Salvador – Unidade Orgânica Atividades Aquáticas - Ref.º 2025/14

Aos vinte dias do mês de outubro do ano dois mil e vinte e cinco, na Câmara Municipal de Lagoa – Algarve, pelas 14 horas, reuniram-se: Bruno Miguel Nunes Freitas – Dirigente Intermédio de 3.º Grau, designado em regime de substituição, da Unidade Orgânica Atividades Aquáticas na qualidade de Presidente do Júri, Jorge Filipe da Silva Mariguesa – Técnico Superior na área de Educação Física e Desporto, da Unidade Orgânica Atividades Aquáticas; e Emanuel Filipe da Silva Domingos – Assistente Operacional – Nadador Salvador – Atividades Aquáticas, vogais efetivos, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, conforme Despacho n.º 184/DRH/2025, a fim de estabelecerem os métodos de seleção, fixar os parâmetros de avaliação e selecionar os temas a abordar, nos termos e para os efeitos do n.º 2 do art.º 9.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. -----

Funções inerentes ao posto de trabalho: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau de complexidade variável, emanadas dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o bom funcionamento das atividades que se desenvolvem nas piscinas municipais; O exercício de funções consiste essencialmente, vigilância, salvamento no meio aquático, socorro a náufragos e assistência de primeiros socorros; Incumbe-lhe o dever de informar e esclarecer os utentes sobre regras e normas adequadas à prevenção de acidentes; Responsabiliza-se pelo material, e equipamento necessários à prestação de informação, vigilância, socorro e salvamento, que devem ser instalados em local bem visível, compreensível pelos utentes e de fácil acesso durante o período de funcionamento das atividades aquáticas, de acordo com as instruções técnicas difundidas pelo ISN; Zela pelos meios logísticos necessários ao bom funcionamento do serviço, sendo responsável pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Respeita as normas de proteção do ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho, utilizando o equipamento de proteção individual, no local de trabalho. -----

Nível habilitacional exigido: Escolaridade Obrigatória e Formação Específica ISN, ou seja, curso nadador-salvador atualizado do ISN, não sendo possível a substituição do nível habilitacional por experiência comprovada do exercício de funções idênticas ao posto de trabalho. -----

A reunião teve por objetivo a definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método, grelhas e as respetivas fórmulas de classificação. -----



Assim, considerando que: -----

Nos termos do n.º 1 do art.º 17º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, conjugado com o art.º 36.º da LTFP, os métodos de seleção obrigatórios são: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, complementados pelos métodos de seleção facultativos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

A) Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação psicológica— para os 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, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, conforme o disposto nas alíneas a) e b) do n.º 2 do art.º 36.º da LTFP e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro (ReCAP).-----

B) Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências. — para os restantes candidatos. -----

Nos termos do disposto no n.º 3 do art.º 36.º da LTFP, os candidatos identificados em A) podem afastar os métodos aí referidos, mediante declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Ao abrigo do disposto no n.º 3 do art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases e ainda os que tenham obtido um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases. -----

O júri deliberou, por maioria, relativamente aos métodos de seleção, o seguinte: -----

Primeiro - Prova de Conhecimentos: -----

Visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa. -----

1. A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, de realização individual, com consulta, em suporte papel, apenas e só no primeiro grupo de questões - Administração Pública, sob anonimato, sendo valorada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas; -----

2. Durante a realização da prova não será autorizada a utilização de telemóveis, computadores portáteis



- ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado. -----
3. A prova será constituída por duas partes autónomas: conhecimentos transversais ao desempenho de funções na Administração Pública e conhecimentos técnicos inerentes às áreas de atuação, considerando o elenco de conhecimentos descritos no respetivo perfil de competências; -----
4. A Prova de Conhecimentos será constituída por dois grupos de questões, ambos de escolha múltipla, com quatro opções de resposta. Assim, o 1.º grupo terá 15 questões (Administração Pública), e o 2.º grupo 25 questões (conhecimento técnicos), em que: -----
- a) Cada resposta certa será classificada com 0,5 valores; -----
- b) Cada resposta errada desconta 0,05 valores; -----
- c) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá à atribuição de 0 valores, nessa pergunta. -----
5. A duração da PC será de 60 (sessenta) minutos, podendo ser alargada, até ao limite de 90 (noventa) minutos, para os candidatos com deficiência que solicitarem comprovadamente, condições especiais para a sua realização. -----
6. Os candidatos devem realizar a Prova, assinalando a resposta que considerarem correta, de entre as respostas possíveis em cada questão. -----
7. Os candidatos devem ser convocados, pelas vias legalmente previstas, a apresentarem-se no local e respetiva sala, 30 minutos antes da hora agendada para o início da PC, sendo concedida a tolerância de 15 minutos por atraso, após o respetivo início. -----
8. A desistência da realização da PC só pode ser manifestada pelos candidatos, decorridos 20 minutos sobre o início da Prova. -----
9. Não permitir a entrada na sala, após o início da PC. -----
10. Aprovar as seguintes temáticas devendo ser consideradas todas as atualizações em vigor:-----

a) Legislação geral

- o Constituição da República Portuguesa;
- o Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro;
- o Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- o Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- o Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto;
- o Decreto-lei n.º 12/2024 de 10 de janeiro.

b) Legislação técnica

- o Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto;
- o Aviso n.º 6033/2002 (2.ª série) - AP, de 8 de julho

c) Conhecimentos técnicos

- o ISN – Autoridade Marítima Nacional, Manual Técnico Do Nadador-Salvador- 2.ª Edição, Imprensa



Universidade de Coimbra 2014;

- o Diretiva CNQ nº23/93.

Segundo - Avaliação Curricular: -----

Visa analisar e 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 do desempenho. A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros. -----

- Habilitações Académicas — HA; -----
- Formação Profissional – FP; -----
- Experiência Profissional — EP; -----
- Avaliação de Desempenho – AD. -----

De acordo com a seguinte fórmula.

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

Em que: -----

- **Habilitações Académicas (HA):** -----

Será ponderada a habilitação académica de base até ao limite de 20 valores. -----

Habilitações Académicas	Valoração
Escolaridade Obrigatória -----	18 valores
12.º Ano de Escolaridade -----	19 valores
Habilitação académica superior à anteriormente mencionada, na área de competências para o qual o procedimento foi aberto -----	20 valores

- **Formação Profissional (FP):** A formação profissional visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Tal significa que não se trata de qualquer formação, apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher e obtidas nos últimos 5 anos. -----

A posse de Pós-Graduação será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionadas com o posto de trabalho a preencher. -----

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. -----

Este parâmetro será avaliado até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma: -----



FORMAÇÃO PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 35 horas -----	10 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 36 a 70 horas -----	12 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 71 a 80 horas -----	14 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 81 a 90 horas -----	16 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 91 a 100 horas -----	18 valores
Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 101 horas -----	20 valores

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. -----

- Experiência Profissional (EP): Neste fator pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para o posto de trabalho em causa. ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher. Desta forma, será ponderado o exercício efetivo de funções, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto: -----

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	VALORAÇÃO
Sem experiência profissional ou = a 1 ano de experiência profissional -----	10 valores
Experiência > a 1 ano e até 3 anos -----	12 valores
Experiência > a 4 anos e até 5 anos -----	16 valores
Experiência > a 6 anos e até 10 anos -----	18 valores
Experiência > a 10 anos -----	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular. -----

- Avaliação do Desempenho (AD): Relativa aos três últimos anos/biénios, desde que tenha comprovadamente executado idênticas competências, na carreira e categoria correspondentes, às agora publicitadas, a valorar do seguinte modo: -----

AVALIAÇÃO DESEMPENHO	VALORAÇÃO
----------------------	-----------



Excelente/Desempenho Excelente -----	20 valores
Muito Bom/Desempenho Relevante -----	15 valores
Bom/Desempenho Adequado (entre 3,500 e 3,999)	14 valores
Bom/Desempenho Adequado (entre 2,000 e 3,499)	12 valores
Sem avaliação de desempenho por facto não imputável ao candidato -----	10 valores
Necessita Desenvolvimento/Desempenho Inadequado -----	0 valores
Com avaliação de desempenho pela execução de atividades ou competências que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar -----	0 valores

Terceiro - 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. Por cada candidato submetido a avaliação psicológica será elaborado um relatório, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e resultado final obtido. -----

A avaliação psicológica será valorada através das menções qualitativas de Apto e Não Apto. -----

Quarto - 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 aplicação deste método será baseada num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. As competências a avaliar, constantes da Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro (ReCAP), conforme perfil de competências previamente definido e consideradas basilares para exercício da função, bem como a respetiva ponderação na nota final desta entrevista são as seguintes:

- A. Orientação para o serviço público/Atua de forma alinhada com o interesse público, sinalizando situações de não conformidade; esclarece os problemas, as expectativas e necessidades do outro, nos termos e no limite da Lei; Serve de exemplo e encoraja os outros para o cumprimento de padrões elevados de conduta ética.
- B. Orientação para a colaboração/ Relaciona-se com urbanidade e cordialidade com os interlocutores; Transmite a sua opinião e revela disponibilidade para ouvir e compreender a opinião dos outros; Apresenta contributos para os objetivos comuns.
- C. Orientação para a segurança /Cumpre as instruções relativas às regras de segurança na utilização dos equipamentos e na manutenção da confidencialidade das informações; Segue procedimentos



padrão para mitigar riscos através de uma abordagem atenta e conscienciosa; Zela pelo bom estado de conservação de materiais e equipamentos, e comunica as avarias e desconformidades.

D. Iniciativa / Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço; Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas; Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

E. Inteligência emocional/ Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades; Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros; Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

F. Comunicação/ Transmite informação simples de forma clara; Escuta ativamente os interlocutores, mostrando atenção e interesse pela mensagem que transmitem; Comunica de modo a facilitar a compreensão da sua mensagem.

A classificação resulta da média aritmética simples dos parâmetros considerados, avaliados da seguinte forma: $EAC = A (4) + B (3) + C (4) + D (3) + E (3) + F (3)$

Quinto: Métodos de seleção facultativos Avaliação Psicológica, conforme identificada no ponto “terceiro” da presente ata; e entrevista de avaliação de competências, conforme identificada no ponto “quatro” da presente época.

Sexto: A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da aplicação da seguinte fórmula final: -----

$$OF = 70\% PC + AP = Apto + 30\% EAC$$

$$OF = 30\% AC + 70\% EAC + AP = Apto \text{ ou não apto}$$

Legenda: OF - Ordenação Final; PC - Prova de Conhecimentos; AC - Avaliação Curricular; AP - Avaliação Psicológica; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

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, nomeadamente: -----

1.º Trabalhador que se encontre na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; -----

2.º Trabalhador que se encontre em outras situações configuradas como preferenciais por lei. -----

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: -----

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

- b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes;
- c) Valoração obtida no segundo conjunto de questões na prova de conhecimentos.

Sétimo: Nos termos do n.º 3 do art.º 3.º do Dec. Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do art.º 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas 15 horas, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri.

O Júri,

O/A Presidente do Júri:



O/A Primeiro Vogal:



O/A Segundo Vogal:

Emanuel Domingos