



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

**ATA N.º 1**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO  
EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA PREENCHIMENTO DE  
DOIS (2) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE  
OPERACIONAL – NADADOR SALVADOR**

-- Aos dez dias do mês de março do ano dois mil e vinte e cinco, reuniu nos Paços do Concelho do Município de Soure, o Júri do concurso em epígrafe, constituído pelos Senhores: Mário João Lourenço Gomes, Chefe de Divisão, na qualidade de Presidente de Júri; André Narciso Gabriel, Dirigente Intermédio de 4º Grau e Lília Susete da Costa Berardo, Dirigente Intermédia de 3º Grau, para determinar quais os métodos de seleção a utilizar assim como os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e o sistema de valorização final de cada método. -----

--- Os Métodos de Seleção a utilizar serão: -----

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

Esta será classificada de 0 a 20 valores, com valorização até às centésimas. Consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, constituída por questões, exclusivamente, de escolha múltipla. A prova terá a duração de 1 hora com 15 minutos de tolerância, não sendo permitido o uso de quaisquer meios eletrónicos, incluindo telemóvel, durante a sua realização, com possibilidade de consulta aos diplomas legais desde que estes não sejam anotados, devendo, para o efeito, os candidatos fazerem-se acompanhar dos mesmos. E versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas: ---

\* Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); -----

\* Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação); -----

\* Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Soure (Despacho n.º 1444/2020, de 30 de janeiro e Despacho n.º 1123/2024, de 29 de janeiro); -----

\* Regulamento das Piscinas Municipais de Soure (Regulamento n.º 601/2015, de 31 de agosto); ----



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

\* Regime Jurídico aplicável ao Nadador-Salvador em todo o Território Nacional (Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto, na sua atual redação); -----

\* Regime aplicável à atividade de Nadador-Salvador (Portaria n.º 311/2015, de 28 de setembro, na sua atual redação)

----- **b) Avaliação Psicológica** – que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. -----

--- E ainda como método facultativo: -----

----- **c) Entrevista de Avaliação de Competências** – que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

-----  $CF = PC (70\%) + AP (Apto/Não Apto) + EAC (30\%)$  -----

---- **Em que:** -----

CF = Classificação Final; -----

PC = Prova de Conhecimentos; -----



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

AP = Avaliação Psicológica; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências (método facultativo); -----

----- **Opção por métodos de seleção nos termos do n.º 2 e n.º 3 do artigo 36.º da LTFP:** exceto quando afastados, por escrito, pelos candidatos que, estejam a cumprir ou executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicado, os métodos de seleção a utilizar no seu recrutamento são os seguintes: -----

----- **a) Avaliação Curricular** - 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. Este fator será classificado de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo o resultado obtido através da média ponderada das classificações dos elementos a avaliar, através da aplicação da seguinte fórmula: -----

----  $AC = (HA \times 30\%) + (FP \times 30\%) + (EP \times 30\%) + (AD \times 10\%)$  -----

---- Em que, -----

----- AC = Avaliação Curricular; -----

----- HA = Habilitações Académicas; -----

----- FP = Formação Profissional; -----

----- EP = Experiência Profissional; -----

----- AD = Avaliação do Desempenho. -----

---- HA = Habilitações Académicas (30%): -----

----- ♦ Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores; -----

----- ♦ Habilitações académicas de grau superior à anteriormente referida – 20 valores. -----



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

--- FP = Formação Profissional (30%): Neste parâmetro serão consideradas apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional, diretamente relacionadas com a área da atividade específica, devendo ser devidamente comprovadas, e de acordo com os seguintes critérios, no máximo de 20 valores, em termos de cotação final: -----

----- Sem horas em formação: 9 valores; -----

----- De 1 a 10 horas: 10 valores; -----

----- De 21 a 30 horas: 14 valores; -----

----- De 31 a 40 horas: 16 valores; -----

----- De 41 a 50 horas: 18 valores; -----

----- Mais de 51 horas: 20 valores. -----

Para efeitos de normalização, considera-se ainda que um dia de formação é equivalente a 7 horas. -----

--- EP = Experiência Profissional (30%): -----

----- ♦ Até 2 anos – 18 valores; -----

----- ♦ Mais de 2 anos – 20 valores; -----

Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes ao lugar colocado a concurso, não podendo a pontuação total a atribuir neste fator ser superior a 20 valores. -----

Avaliação de Desempenho (10%) – Será considerada a avaliação de desempenho relativa aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou a atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma: -----

----- Mérito Excelente – 20 valores; -----

----- Desempenho Relevante / Muito Bom – 16 valores; -----

----- Bom – 14 valores; -----



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

----- Desempenho Adequado / Regular – 12 valores; -----

----- Desempenho Inadequado – 8 valores; -----

----- Para os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a nota de 12 valores. -----

----- **b) Entrevista de Avaliação de Competências** – visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método será aplicado por técnicos especializados, tendo por base um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. -----

Serão consideradas as seguintes competências: -----

----- **Orientação para o serviço público** – atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de um Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo. -----

----- **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. -----

----- **Gestão do Conhecimento** – adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na Organização. -----

----- **Orientação para a segurança** – priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança. -----

----- E ainda como método facultativo: -----



MUNICÍPIO DE SOURE  
CÂMARA MUNICIPAL

----- c) **Avaliação Psicológica** - que 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. Na realização da avaliação psicológica há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma validade 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, durante esses períodos, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP. A avaliação psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção. -----

--- Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, ou obtenha a menção de Não Apto, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula: -----

$$----- CF = AC (70\%) + EAC (30\%) + AP (Apto/Não Apto)-----$$

---- **Em que:** -----

CF = Classificação Final; -----

AC = Avaliação Curricular; -----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; -----

AP = Avaliação Psicológica (método facultativo); -----

----- A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou pela Técnica Superior, com competências para o efeito, da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando, fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. -----

----- O Júri pode socorrer-se de outros elementos/entidades para a realização de alguns dos métodos de seleção que dada a sua especificidade assim o exijam. -----



**MUNICÍPIO DE SOURE**  
**CÂMARA MUNICIPAL**

----- 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 documentos comprovativos das suas declarações.

----- Atas do Júri – A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção, ou respetiva fase, é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do empregador público e disponibilizada no seu sítio da internet. -----

----- Em situação de igualdade de valoração, aplica-se o disposto no art. 24º da Portaria n.º 233/2022, de 09 de setembro. Subsistindo a igualdade, será dada prioridade, pela seguinte ordem: --

1 - Candidato que possuir o nível académico superior; -----

2 - Candidato com mais tempo efetivo (medido em anos, meses e dias) de experiência profissional em funções caraterizadoras do posto de trabalho. -----

E, não havendo qualquer outro assunto a tratar, o Senhor Presidente do Júri deu por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata. -----

O Presidente

Assinado por: **Mário João Lourenço Gomes**  
Num. de Identificação: 04490415  
Data: 2025.03.10 14:55:18+00'00'



O 1º Vogal Efetivo

Assinado de  
forma digital por  
**ANDRÉ NARCISO GABRIEL**  
Dados:  
2025.03.10  
15:34:48 Z

A 2ª Vogal Efetiva

Assinado por: **Lilia Susete da Costa Berardo**  
Num. de Identificação: 11287912  
Data: 2025.03.10 16:40:12+00'00'

