

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA CONSTITUIÇÃO DE RELAÇÃO JURÍDICA
DE EMPREGO PÚBLICO POR TEMPO INDETERMINADO, PARA OCUPAÇÃO DE UM
POSTO DE TRABALHO, NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO –
NADADOR SALVADOR**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos dezoito dias do mês de novembro do ano de dois mil e vinte e cinco, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por deliberação da Câmara Municipal, em reunião de Câmara, realizada em 08 de outubro de 2025, com a presença dos Senhores: Abílio Miguel Marques Carvalho – Chefe da Divisão de Ação Social e Saúde; Biblioteca, Documentação e Arquivo; Educação; Juventude e Desporto; Comunicação, Cultura e Turismo; Vera Lúcia da Silva Alves – Chefe da Equipa Multidisciplinar do Gabinete de Gestão de Recursos Humanos, Higiene e Segurança e Informática e Nuno Ricardo Alcobia Lopes – Assistente Técnico -Nadador Salvador, na Divisão de Ação Social e Saúde; Biblioteca, Documentação e Arquivo; Educação; Juventude e Desporto; Comunicação, Cultura e Turismo.

Nesta reunião, o Júri definiu a caracterização do posto de trabalho, conforme consta no Mapa de Pessoal:

- Desempenhar as funções de Nadador-Salvador na Piscina Municipal de Ferreira do Zêzere e nas zonas balneares do Município;
- Zelar pela segurança dos utilizadores das piscinas e restantes equipamentos, encaminhar os utilizadores e transmitir-lhes as regras de utilização e segurança;
- Administrar os primeiros socorros quando necessário, auxiliar na manutenção e conservação dos espaços adjacentes aos tanques;
- Exercer as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei ou por despacho superior.

O Nível Habilitacional exigido é o 12º Ano ou curso que lhe seja equiparado, o grau de complexidade funcional é 2 e é requisito obrigatório a Certificação de Nadador Salvador válida.



O Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional, por referência à Classificação Nacional de Áreas de Educação e Formação (CNAEF) é o seguinte: 813.

Nesta reunião, o Júri fixou os critérios a adotar nos métodos de seleção e a ponderação a atribuir a cada um dos fatores, conforme a seguir se descreve:

Métodos de seleção a utilizar (artigo 36º da LTFP, conjugado com os artigos 17º e 18º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro):

Candidatos sem relação jurídica de emprego

Prova de Conhecimentos (PC) – 60%

Avaliação Psicológica (AP) - Apto / Não Apto

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) – 40%

Candidatos com relação jurídica de emprego

Avaliação Curricular (AC) – 40%

Entrevista de Avaliação de competências (EAC) – 60%

A prova de conhecimentos (com caráter eliminatório) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função.

A Prova de Conhecimentos escrita terá a duração máxima de 60 minutos e consistirá num conjunto de questões de escolha múltipla. Prova em português e poderá ser consultada a seguinte legislação (em papel e versão simples (não comentada/anotada)):

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais: Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Regime jurídico aplicável ao nadador-salvador em todo o território nacional, aprovado pela Lei n.º 68/2014, de 29 de agosto, na atual redação.

A classificação da Prova de Conhecimentos resulta da soma aritmética simples da valorização obtida em cada um destes parâmetros de avaliação, numa escala de 0 a 20 valores.

A 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 e será efetuada por entidade exterior ao Município.

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 do desempenho.

A Avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

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

em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação Desempenho

Habilitação Académica	Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores Habilitação de grau superior à candidatura – 20 valores
Formação Profissional (Formação efetuada nos últimos 3 anos)	- Mais de 60 horas de formação – 20 valores - Entre 50 a 59 horas de formação – 18 valores - Entre 40 a 49 horas de formação – 16 valores - Entre 30 a 39 horas de formação – 14 valores - Entre 20 e 29 horas de formação – 12 valores - Menos de 20 horas de formação – 10 valores

Experiência Profissional	<p>- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores</p> <p>- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:</p> <p>Até um ano – 2 valores</p> <p>De 1 a 2 anos – 4 valores</p> <p>De 2 a 3 anos – 6 valores</p> <p>De 3 a 5 anos – 8 valores</p> <p>Mais de 5 anos – 10 valores</p>
Avaliação de Desempenho *	<p>Em que se pondera a avaliação de desempenho qualitativa, nos últimos 3 ciclos avaliativos, correspondente aos períodos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, nos termos do SIADAP, de acordo com a seguinte classificação:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 ou mais menções de desempenho inadequado – 8 valores; • 3 menções de desempenho adequado/regular – 10 valores; • 1 menção de desempenho relevante/Muito Bom e 2 adequado/regular – 15 valores; • 2 menções de desempenho relevante e 1 adequado – 17 valores; • 3 menções de desempenho relevante/Muito Bom – 20 valores.

* O júri deliberou, por unanimidade, que o valor positivo a ser considerado na respetiva fórmula para o caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho relativa ao período a considerar será:

- Adequado/Regular 10 valores.

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, previamente definidas no Mapa de Pessoal:

N.º	Competência	Percentagem
1	Orientação para o serviço público	25 %
8	Iniciativa	25 %
10	Organização, planeamento e gestão de projetos	25 %
12	Orientação para a participação	25 %

Nos termos do art.º 21 da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro os métodos de seleção utilizados no presente procedimento são avaliados numa escala de 0 a 20 valores, com exceção do método Avaliação Psicológica, que será avaliado através da menção classificativa de Apto e Não Apto.

$$\text{OF} = 60\% \text{ PC} + \text{AP} + 40\% \text{ EAC}$$

ou

$$\text{OF} = 40\% \text{ AC} + 60\% \text{ EAC}$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

Serão excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte e os candidatos que tenham obtido um juízo de Não Apto no método de seleção Avaliação Psicológica.

E não havendo nada mais a tratar, foi a reunião dada por encerrada, lavrando-se a presente ata que vai ser assinada por todos.

O JÚRI

Mary Fulebilly

Vic Abr-

Nuno Lopes