

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA
OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE
TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A
CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO – NADADOR SALVADOR**

Definição de Critérios

Ata nº 1

Aos quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte, nesta Vila de Ferreira do Zêzere, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do Procedimento acima referido, designado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, datado de 30 de abril de 2020, com a presença dos Senhores: Dr.^a Elisabete Cotrim Gonçalves da Silva, Chefe de Divisão de Administração e Serviços Instrumentais, Dr. Luís Miguel Aderneira da Graça, Técnico Superior, Dr. Nuno Ricardo Alcobia Lopes, Assistente Técnico (Nadador Salvador).

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

Candidatos com relação jurídica de emprego

(n.º 2 e n.º 4 art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Os métodos de selecção a utilizar são os seguintes:

- Avaliação Curricular (AC)
- Entrevista de avaliação de competências (EAC)
- Entrevista profissional de selecção (EPS)

A **avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar: é expressa numa

escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar e será apurada através da seguinte fórmula

$$AC = \frac{HA + FP + EP + AD}{4}$$

Sendo que:

AC= avaliação curricular

HA= habilitação académica

FP= formação profissional

EP= experiência profissional

AD= avaliação de desempenho

Habilitação académica

- Habilitação de grau exigido à candidatura – 18 valores
- Habilitação de grau superior ao exigido – 20 valores

Formação Profissional: são consideradas as acções de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com a caracterização do posto de trabalho posto a concurso.

- Mais de 50 horas de formação – 20 valores
- Entre 40 a 50 horas de formação – 18 valores
- Entre 30 a 40 horas de formação – 16 valores
- Entre 20 a 30 horas de formação – 14 valores
- Entre 10 e 20 horas de formação – 12 valores
- Menos de 10 horas de formação – 10 valores

Experiência Profissional – pondera o desempenho efectivo de funções na área de actividade para que o Procedimento Concursal é aberto:

- Sem experiência relevante para o exercício das funções – 10 valores
- Com experiência relevante – 10 valores acrescidos de:

- Até um ano – 2 valores
- De 1 a 2 anos – 4 valores
- De 2 a 3 anos – 6 valores
- De 3 a 5 anos – 8 valores
- Mais de 5 anos – 10 valores

Avaliação do Desempenho – para valoração da avaliação do desempenho será considerada a média aritmética da avaliação relativa aos três últimos anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios:

- a) Lei nº 10/2004, de 22 de março e Decreto Regulamentar nº 19-A/2004, de 14 de maio:
 - Excelente..... 20 valores
 - Muito Bom..... 16 valores
 - Bom..... 12 valores
 - Necesita de Desenvolvimento..... 8 valores
- b) Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro:
 - Relevante..... 20 valores
 - Adequado..... 13 valores
 - Inadequado..... 8 valores

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

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, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista profissional de seleção (EPS)

A **entrevista profissional de seleção (EPS)**, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Esta prova será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores:

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento Concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção.

A valoração final dos métodos de seleção obrigatórios, será obtida através da seguinte fórmula, aplicados aos candidatos que se encontrem na situação acima indicada:

$$\mathbf{VF = (AC \times 40\% + EAC \times 30\% + EPS \times 30\%)}$$

Em que:

VF- Valoração Final;

AC - Avaliação Curricular;

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências;

EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

Candidatos sem relação jurídica de emprego

(n.º 1 e n.º 4 art.º 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho)

Os métodos de seleção a utilizar são os seguintes:

- Prova de conhecimentos (PC)
- Avaliação Psicológica (AP)
- Entrevista profissional de seleção (EPS)

Prova de conhecimentos

A Prova de Conhecimentos (PC), tem natureza prática e terá a duração máxima de **120 minutos**, sendo adotada a escala de cotação de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e versará sobre o seguinte:

Prova prática de natação, composta pelos seguintes testes:

- Nadar 100 metros livres, exceto decúbito dorsal;
- Nadar 400 metros livres, exceto decúbito dorsal;
- Natação subaquática (mínimo 20 metros) com resgate direto de manequim submerso (sem utilização de óculos de natação ou qualquer outro objeto que permita respirar).

Prova prática de procedimentos:

- Execução de golpes e defesa com reboque de naufrago;
- Utilização de meios de salvamento, com prova de abordagem, reboque e transporte de naufragos;
- Executar todos os procedimentos relacionados com o algoritmo de salvamento.

Avaliação Psicológica

A **avaliação psicológica** 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.

Esta Prova é avaliada, em conformidade com o disposto no n.º 3 do art.º 9º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo a última fase do método para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, através de níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Entrevista profissional de seleção (EPS)

A entrevista profissional de seleção (EPS), visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Esta prova será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A **Ordenação Final** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção, a qual será expressa na escala de 0 a 20 valores e calculada através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\text{OF} = (\text{PC} \times 40\% + \text{AP} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%)$$

ou

$$\text{OF} = (\text{AC} \times 40\% + \text{EAC} \times 30\% + \text{EPS} \times 30\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

PC = Prova de Conhecimentos;

AP = Avaliação Psicológica;

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.

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.

A ordenação final dos candidatos é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção deferentes e expressa numa escala de 0 a 20 valores, efetuando-se o recrutamento pela ordem decrescente da ordenação final dos candidatos colocados em situação de requalificação e, esgotados estes, dos restantes candidatos, nos termos das alíneas c) e d) do nº1 do artigo 37º da LTFP.

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

Elisabete Estima Gonçalves da Silva

Luís Miguel Aderneira da Graça

Nuno Lopes