



*S. Figueiredo*

## CÂMARA MUNICIPAL DO SABUGAL

**Procedimento Concursal Comum para Constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na Modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado para preenchimento de 2 Postos de Trabalho Correspondentes à Carreira e Categoria de Assistente Operacional (área de Nadador Salvador)**

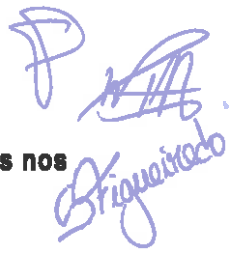
### **Ata da reunião do júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção**

Aos deztois dias do mês de setembro de 2018, nesta cidade do Sabugal e no Edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do presente concurso, constituído pela Técnica Superior de Ciências da Comunicação, Matilde Nabais Cardoso, que presidiu, pelo Técnico Superior de Desporto, Sérgio Lages Pires e pela Técnica Superior de Recursos Humanos, Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo, todos nomeados para o efeito por despacho do Senhor Presidente da Câmara datado de vinte e três de agosto de 2018, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

**1. Métodos a aplicar ao universo de candidatos com ou sem vínculo de emprego público, que não estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa:**

- . Prova Prática de Conhecimentos;**
- . Avaliação Psicológica;**
- . Entrevista Profissional de Seleção**

**1.1 Prova Prática de Conhecimentos (PPC), com uma ponderação de 30% na valoração final, consiste na realização de 3 provas. A nota final resultará da média simples das 3 provas.**

  
Briquiarco

**1.1.1 Prova 1 – 100 metros estilo livre (exceto decúbito dorsal), com partidas nos blocos**

Nota Elevado (20 valores) – até 01m15s

Nota Bom (16 valores) – entre 01m16s e 01m30s

Nota Suficiente (12 valores) – entre 01m31s e 01m45s

Nota Reduzido (8 valores) – entre 01m46s e 02m00s

Nota Insuficiente (4 valores) – mais de 02m01s

**1.1.2 Prova 2 – Percurso subaquático sem utilização de qualquer objeto que permita respirar, com partida dentro de água na profundidade de 1,2m.**

Nota Elevado (20 valores) – mais de 28 metros

Nota Bom (16 valores) – entre 23 e 27 metros

Nota Suficiente (12 valores) – entre 18 e 22 metros

Nota Reduzido (8 valores) – entre 13 e 17 metros

Nota Insuficiente (4 valores) – até 12 metros

**1.1.3 Prova 3 – Executar todos os procedimentos relacionados com o Algoritmo de Suporte Básico de Vida.**

Nota Elevado (20 valores) – 9 procedimentos corretos

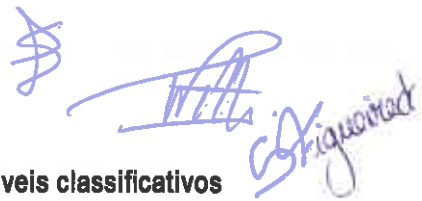
Nota Bom (16 valores) – 7 ou 8 procedimentos corretos

Nota Suficiente (12 valores) – 5 ou 6 procedimentos corretos

Nota Reduzido (8 valores) – 3 ou 4 procedimentos corretos

Nota Insuficiente (4 valores) – 1 ou 2 procedimentos corretos

**1.2 Avaliação Psicológica (AP):** A avaliação psicológica visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definidos.



A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma, através dos níveis classificativos de elevado, bom, suficiente, reduzido e insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**1.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** A entrevista profissional de seleção 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.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.

A entrevista profissional de seleção é 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, em conformidade com estes níveis classificativos, resulta de votação nominal, de entre os membros do Júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Na entrevista profissional de seleção serão tidos em conta 5 fatores de apreciação, designadamente: Motivação, Capacidade de Comunicação, Sentido de Organização, Integração no Meio Socioprofissional e Sentido Crítico.

Em que:

**Motivação** – avalia o empenhamento na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.

**20 valores** – Quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre ter equacionado possibilidades de evolução.

**16 valores** – Quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado já algumas possibilidades de evolução.

  
S. Figueiredo

**12 valores** – Quando o candidato revele algum empenho na procura de possibilidades de evolução.

**8 valores** – Quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento com aspetos de desenvolvimento profissional, social ou ao nível de formação.

**4 valores** – Quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades quer profissionais ou sociais.

**Capacidade de Comunicação** – procurará medir a corrente do pensamento manifestado através da linguagem oral – seu caudal, transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.

**20 valores** – Quando o candidato evidencia desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível.

**16 valores** – Quando o candidato manifesta desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.

**12 valores** – Quando o candidato demonstra possuir medianas capacidades de análise, de síntese e comunicação aceitável na abordagem de problemas.

**8 valores** – Quando o candidato revela deficiências de comunicação e/ou capacidade de análise e síntese.

**4 valores** – Quando o candidato não revela capacidades de expressão oral.

**Sentido de Organização** – Avalia a capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso, congruente e lógico.

**20 valores** – O candidato concebe soluções coerentes e lógicas e cria hipóteses interessantes e criativas com base num tema de conversação.

**16 valores** – O candidato concebe soluções com lógica e cria hipóteses adequadas com base nos temas de conversação.

**12 valores** – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses com base nos temas de conversação.

*Handwritten signature and initials: "S. Figueiredo"*

**8 valores – O candidato concebe algumas soluções ou hipóteses pouco adequadas aos temas de conversação.**

**4 valores – O candidato não apresenta qualquer desenvolvimento aos temas apresentados, demonstrando não ter qualquer espírito ou sentido de organização.**

**Integração no Meio Socio-profissional – Avalia a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização a que respeita a seleção, no sentido de se projetar a sua adaptação ao grupo e o seu envolvimento com os objetivos das funções do lugar posto a concurso.**

**20 valores – O candidato apresenta uma elevada capacidade de inserção e disponibilidade para integrar e adaptar-se a grupos, sejam eles sociais ou profissionais apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas.**

**16 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais e disponibilidade para os integrar, apresentando interesse e envolvimento em várias áreas.**

**12 valores – O candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais, apresentando alguns interesses e envolvimento bem delimitados.**

**8 valores – O candidato apresenta pouca facilidade de inserção em grupos, apresentando, porém, alguns interesses e envolvimento bem delimitados.**

**4 valores – O candidato apresenta dificuldades de inserção em grupos de trabalho ou sociais, não referindo envolvimento ou interesses em atividades que não sejam isoladas e individuais.**

**Sentido crítico – Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como equacionar de factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.**

**20 valores – Quando o candidato fundamenta e argumenta com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.**

**16 valores – Quando o candidato fundamenta e argumenta com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.**

**12 valores – Quando o candidato fundamenta e argumenta com convicção satisfatória as soluções apresentadas.**

8 valores – Quando o candidato, perante situações apresentadas, a sua capacidade de argumentação e respetivas opções e fundamentações manifestem dúvidas e incertezas ou mesmo fraca argumentação.

4 valores – Quando o candidato manifeste incapacidade de argumentação e ausência de soluções.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro:

$$OF = (PPC \times 30 \% + AP \times 25 \% + EPS \times 45 \%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

PPC = Prova Prática de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

## 2. Habilitações Académicas exigidas:

### Nível habilitacional e formação exigida

— Escolaridade obrigatória de harmonia com a respetiva idade: 4.ª classe, para os nascidos até 31/12/66; ciclo preparatório, 6.ª classe ou 6.º ano de escolaridade, para os nascidos após 01/01/67, 9.º ano de escolaridade para os nascidos após 01/01/81, ou cursos que lhe seja equiparado, e 12.º ano de escolaridade nos termos da Lei n.º 85/2009 de 27 de agosto, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Não há possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

— Para além da habilitação académica acima referida, os candidatos deverão possuir cumulativamente, sob pena de exclusão, os requisitos constantes no artigo 28º da Lei nº 68/2014, de 29 agosto e os referidos no artigo 8º da Portaria 311/2015, de 28 setembro (Curso

de nadador-salvador certificado ou reconhecido pelo Instituto de Socorros a Náufragos, com validade mínima até 31/12/2019).

 **Assinado**

**3. Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no nº 2 do artigo 36º da Lei nº 35/2014, de 20 de Junho (Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):**

- . Avaliação curricular (AC);**
- . Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);**
- . Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**

**3.1 Avaliação curricular (AC):** 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.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes: Habilitações Literárias, formação profissional, experiência profissional e 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 simples, ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar, seguindo o seguinte critério:

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

Sendo

**a) HL = Habilitações Literárias**

Neste parâmetro será ponderada a habilitação académica de base, onde se pondera a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida.

HL de grau exigido: 18 valores

HL superior ao grau exigido: 20 valores

P  
W  
Siqueira

**b) FP = Formação Profissional,**

Neste parâmetro serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento concursal, que se encontrem devidamente comprovados.

Sem ações de formação: 10 valores;

De 7 a 14 horas de formação: 11 valores

De 15 a 35 horas de formação: 12 valores

Contadas as primeiras 35 horas de formação, por cada conjunto de mais 35 horas além do primeiro: 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

Cada dia de formação corresponde a 7 horas exceto se existir valor diferente no certificado.

**c) EP = Experiência Profissional**

Neste parâmetro só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado.

Até 3 anos de experiência profissional: 10 valores

Contados os primeiros 3 anos de experiência, por cada ano completo a mais 0,5 valores até ao limite máximo de 20 valores.

**d) AD = Avaliação do Desempenho**

Neste parâmetro será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou atribuição, competência ou atividades idênticas às dos postos de trabalho a ocupar.

Desempenho Inadequado: 8 valores

Desempenho Adequado: 12 valores

Desempenho Relevante: 16 valores

Desempenho Excelente: 20 valores

Sem avaliação: 10 valores



**3.2 Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, baseando -se a sua aplicação num 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.

A entrevista de avaliação de competências é 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.

**3.3 Entrevista Profissional de Seleção (EPS):** conforme ponto 1.3.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do n.º 1, do artigo 34.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro:

$$OF = (AC \times 30 \% + EAC \times 25 \% + EPS \times 45 \%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

Conforme número 12 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos facultativos. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhe sendo aplicado o método seguinte.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: Matilde Nabais Cardoso  
(Matilde Nabais Cardoso)

O 1.º Vogal: Sérgio Lages Pires  
(Sérgio Lages Pires)

O 2.º Vogal: Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo  
(Sandra Maria Antunes Nabais de Figueiredo)