

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTO DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO

EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS
POR TEMPO DETERMINADO – TERMO RESOLUTIVO CERTO

ATA N.º 1

Aos treze dias do mês de março de dois mil e vinte e seis, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo Determinado – Termo Resolutivo Certo, com vista ao preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para Assistente Técnico – Nadador Salvador, para a Unidade Orgânica Flexível de Desenvolvimento Humano, para o serviço de Desporto, nomeado por despacho de 23 de fevereiro de 2026 do Senhor Presidente da Câmara, constituído nesta data por:

- Presidente: Elisabete Marques dos Santos (Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Desenvolvimento Humano do Município de Seia);
- Vogais efetivos: Dina Maria Pinto Proença Machado (Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Educação do Município de Seia) que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Vera Lúcia Rodrigues Mota (Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Gestão de Recursos do Município de Seia);
- Vogais suplentes: André Rui Garcia Nércio (Técnico Superior do serviço de Desporto e Juventude do Município de Seia) e Andrea Cristina Reis Gaspar (Técnica Superior do serviço de Administração e Desenvolvimento de Recursos Humanos do Município de Seia).

1 - Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento concursal com a seguinte caracterização: As atividades a executar, para além das funções previstas no anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (adiante designada por LTFP), consistem no seguinte:

1. Vigilância e Prevenção

Vigiar permanentemente a área aquática sob a sua responsabilidade.

Avaliar riscos ambientais (correntes, ondulação, profundidade, meteorologia).

Prevenir situações de perigo, advertindo os utentes para comportamentos de risco.

Assegurar o cumprimento das regras de segurança e sinalização balnear.

2. Salvamento e Socorro Aquático

Efetuar salvamentos aquáticos a banhistas em dificuldade ou em risco de afogamento.

Utilizar corretamente os meios e equipamentos de salvamento disponíveis.

Atuar com rapidez, eficácia e segurança, protegendo a própria integridade física.

3. Primeiros Socorros e Suporte Básico de Vida

Prestar primeiros socorros a vítimas de acidentes ou doenças súbitas.

Executar manobras de suporte básico de vida (SBV), incluindo reanimação cardiorrespiratória, quando necessário.

Manter a vítima estabilizada até à chegada de meios de socorro diferenciados.

4. Articulação com Entidades de Emergência

Comunicar ocorrências às autoridades competentes.





SEIA

Município de Seia
Recursos Humanos

Colaborar com outros profissionais de segurança e socorro.

Preencher relatórios de ocorrências, quando aplicável.

5. Manutenção e Controlo de Equipamentos

Verificar diariamente o estado dos materiais de salvamento e primeiros socorros.

Garantir a correta arrumação e conservação do equipamento.

Reportar avarias ou faltas de material.

6. Informação e Apoio ao Público

Prestar informações aos utentes sobre condições de segurança e utilização do espaço.

Promover comportamentos seguros e educação para a prevenção de acidentes.

Nestes termos, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

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

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

2.1 – Avaliação Curricular complementada pelo método de seleção facultativo Entrevista de Avaliação de Competências.

2.2 - Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

2.3 - De acordo com o disposto no art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.

2.4 - **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 será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA
- Formação Profissional – FP
- Experiência Profissional – EP

De acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = HA (30\%) + FP (35\%) + EP (35\%)$$

Em que:

Habilitação académica (HA) - avaliada numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Habilitações académicas de grau exigido à candidatura – 18 valores
- Habilitações académicas de grau superior exigido à candidatura – 20 valores



Formação profissional (FP) - A Formação Profissional é considerada desde que relacionada com a área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

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 numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Formação profissional - 0 a 10 horas - 10 valores
- Formação profissional - entre 11 a 20 horas - 12 valores
- Formação profissional - entre 21 a 30 horas - 14 valores
- Formação profissional - entre 31 a 40 horas - 16 valores
- Formação profissional - entre 41 a 50 horas - 18 valores
- Formação profissional - => a 51 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) - A Experiência Profissional é avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente na área para a qual o procedimento concursal é aberto, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional - 10 valores
- Experiência profissional < 1 anos - 12 valores
- Experiência profissional = 1 e < 2 anos - 14 valores
- Experiência profissional = 2 e < 3 anos - 16 valores
- Experiência profissional = 3 e < 5 anos - 18 valores
- Experiência profissional => 5 anos - 20 valores

2.5 - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): Visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. As competências a avaliar fazem parte integrante do perfil de profissional previamente definido no mapa de pessoal da autarquia.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética ponderada/simplex das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = A (10\%) + B (10\%) + C (10\%) + D (10\%) + E (10\%) + F (10\%) + G (10\%) + H (10\%) + I (10\%) + J (10\%)$$

- A - Orientação para o serviço público
- B - Orientação para a colaboração
- C - Orientação para a mudança e inovação
- D - Orientação para os resultados
- E - Análise Crítica e Resolução de Problemas

- F - Gestão do Conhecimento
- G - Comunicação
- H - Iniciativa
- I - Orientação para a segurança
- J - Inteligência emocional

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 20 Valores: Nível Excelente
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante
- 12 Valores: Nível Satisfaz
- 8 Valores: Nível Fraco

3 - A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

$$OF = (50 AC + 50EAC) / 100$$

Legenda: OF - Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC - Entrevista de Avaliação de Competências.

4 - A publicitação 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 <http://www.cm-seia.pt>.

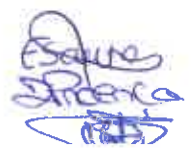
5 - Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as - As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo o artigo 6.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, e através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Seia e disponibilizada na sua página eletrónica em <http://www.cm-seia.pt>. As notificações são efetuadas através de correio eletrónico ou pelas restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

5.1 - A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as será a constante do formulário de candidatura.

5.2 - A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento concursal, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

6 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

a) Os candidatos com mais antiguidade em serviços da Administração Autárquica, independentemente do tipo de vínculo, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas:





- b) Maior classificação na Entrevista de Avaliação de Competências.
- c) Menor idade.

6.1 - Candidatos com grau de Incapacidade - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do D.L. 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 artigo 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 nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, a qual depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Júri,

