PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM
PARA OCUPAÇÃO DE SEIS POSTOS DE TRABALHO DA
CARREIRA/CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

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

ATA N.º 1

Aos onze dias do mês de setembro 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 6 (seis) postos de trabalho na categoria de Assistente Operacional (Serviços Gerais) - Unidade Orgânica Flexível de Desenvolvimento Humano, serviço Desporto, nomeado por despacho de 11 de setembro 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: André Rui Garcia Nércio (Técnico Superior do Município de Seia) que substitui o Presidente nas suas faltas e Andrea Cristina Reis Gaspar(Técnica Superior do Município de Seia);
- Vogais suplentes: Dina Maria Pinto Proença Machado (Chefe da Unidade Orgânica Flexível de Educação do Município de Seia) e Diogo Mendes Pereira (Técnico Superior 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 na presente oferta com a seguinte caraterização: Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções:

Abertura e encerramento de equipamentos desportivos, garantindo o cumprimento dos horários definidos;

Verificar e assegura as condições de funcionamento das instalações no início e no final de cada período de utilização; Montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;

Cobrança de acessos aos equipamentos desportivos;

Apoio logístico a eventos desportivos;

Vigilância e controlo de acessos às instalações;

Atendimento e apoio aos utilizadores;

Manutenção do relvado do Estádio Municipal;
Reportar avarias ou faltas de material;
Prestar informações aos utilizadores sobre condições de segurança e utilização do espaço;
Promover comportamentos seguros para a prevenção de acidentes;
Limpeza, higienização e conservação de instalações desportivas;
Manter os espaços exteriores dos equipamentos desportivos limpos;
Lavagem de pavimentos, vidros e superfícies;
Recolha e acondicionamento de resíduo;
Reposição de consumíveis;
Limpeza rápida entre utilizações;
Utilização correta de produtos químicos;
Respeito pelas fichas de segurança;
Registo e comunicação de anomalia;
Cumprimento das normas de higiene, segurança e utilização de equipamentos;
Zelar pelo bom funcionamento das instalações desportivas.
Desempenhar outras funções em conformidade com a necessidade do serviço e de acordo com orientações superiores.

2 - Métodos de Seleção: Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências (Obrigatórios).

2.1 - **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 (35%) + FP (35%) + EP (30%)

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 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. Será considerada formação profissional a formação certificada, com carga horária definida, conteúdos programáticos

identificados e ministrada por entidades reconhecidas. 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. Serão excluídos webinares, sessões online de curta duração, ações de sensibilização e outras iniciativas sem certificação formal ou sem evidência de aquisição estruturada de competências. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação profissional - 0 horas - 0 valores

Formação profissional - entre 1 a 20 horas -10 valores

Formação profissional - entre 21 a 40 horas - 12 valores

Formação profissional - entre 41 a 60 horas - 14 valores

Formação profissional - entre 61 a 80 horas - 16 valores

Formação profissional - entre 81 a 100 horas - 18 valores

Formação profissional - => a 101 horas - 20 valores

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 - 0 valores

Experiência profissional < 1 anos -10 valores

Experiência profissional = 1 e < 3 anos -12 valores

Experiência profissional = 3 e < 5 anos - 14 valores

Experiência profissional = 5 e < 7 anos – 16 valores

Experiência profissional = 7 e < 10 anos - 18 valores

Experiência profissional = > 10 anos - 20 valores

2.2 - **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):** A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas, na avaliação das seguintes competências:

1. Orientação para a colaboração (2): Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Estabelece de forma proativa relações de trabalho colaborativas.

• Reconhece a contribuição dos outros.

• Apresenta contributos para os objetivos comuns.

2. Iniciativa (8): Agir proativamente no sentido de alcançar os objetivos, intervir com autonomia em contextos críticos, realizar atividades mesmo que fora do âmbito da sua intervenção com o

ESQUITO

propósito de facilitar a resolução de problemas, procurar soluções mesmo que não tenha sido solicitado/a a fazê-lo, atuar com prontidão perante as solicitações da Organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Identifica e reporta rapidamente situações problemáticas que ponham em causa o normal funcionamento do serviço.

• Gere as suas tarefas rotineiras, solicitando orientações perante situações novas.

• Intervém sempre que necessário para facilitar a atividade da equipa.

3. Inteligência emocional (15): Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos:

• Mantém um desempenho estável mesmo em ambientes de pressão e face a críticas e contrariedades.

• Demonstra preocupação com o bem-estar dos outros.

• Toma decisões ponderadas e que respondem adequadamente às exigências do relacionamento interpessoal e da segurança de pessoas e bens.

2.2.1 - Os critérios utilizados para esta avaliação serão os seguintes:

Apreciação Qualitativa :

1.º - Identificação da presença das competências e do nível atingido em cada uma delas, de acordo com o número de comportamentos evidenciados.

2.º - Atribuição da ponderação 0 (zero) e 1 (um) de acordo com os seguintes critérios: Não manifesta: Não foi evidenciado o comportamentos ancorado à competência (0); Manifesta: Foi evidenciado o comportamento ancorados à competência (1);

3.º - Determinação do nível classificativo qualitativo da competência de acordo com o somatório dos comportamentos presentes de acordo com a escala seguinte:

Pontuação Comportamentos presentes	Apreciação da Competência
0	Não demonstra
1	Reduzido
2	Suficiente
3	Bom

Apreciação Quantitativa: A classificação das 3 competências essenciais do perfil é expressa numa escala de 0 a 20 valores sendo a classificação obtida através de média simples e expressa até às centésimas. (Artigo 21- 1.e 5. portaria 233 /2022 de 9 setembro).

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 = (40 AC + 60EAC) / 100

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

4 - 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 na plataforma https://recrutamento.cm-seia.pt.

4.1 - 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.

4.2 - Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no artigo 24.º 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.

5 - 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,