



gBm

Sever do Vouga, ___/___/20___
O Presidente da Câmara,

Procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para o preenchimento de cinco postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções no Serviço dos Jardins de Infância

Ata n.º 1

Aos seis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e dois nesta Vila de Sever do Vouga e edifício dos Paços do Concelho reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros: -----

Graciela Henriques Bastos de Figueiredo, Chefe de Divisão de Desenvolvimento Social deste Município de Sever do Vouga, que o preside, e pelos vogais efetivos: -----

1.º Vogal Efetivo – Sara Isabel da Costa Barroso de Santo António, Técnica Superior de Psicologia; -----

2.º Vogal Efetivo – Nuno Gonçalo Enes Serôdio, Técnico Superior de Recursos Humanos. -----

A reunião teve por objetivo proceder à análise dos seguintes parâmetros:-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios;**-----

2. **Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos, de acordo com os métodos de seleção.**-----

(a) Nos termos dos artigos 36.º da LTFP e 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção são os seguintes:-----

Prova Escrita de Conhecimentos (PEC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita. Será de natureza teórica e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com a exigência da função com carácter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores e terá a duração de 120 minutos. A prova será constituída por 4 Grupos, cotadas até 5 pontos cada, podendo ser subdivididos de acordo com o entendimento da entidade externa que elaborará a prova e, incidirá sobre a seguinte legislação (na sua atual redação), que poderá ser consultada durante a realização da prova: -----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação, sobre as seguintes matérias: Período experimental, do artigo 45.º ao 49.º inclusive; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, do artigo 70.º ao 76.º inclusive; Atividade, local de trabalho e carreiras, do artigo 79.º ao artigo 88.º inclusive e ainda o Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º; Tempos de não trabalho, Férias e faltas do artigo 122.º ao 135.º. -----

- Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro – Lei Quadro da Educação Pré-Escolar;-----



[Handwritten signature]

Carta Ética da Função Pública;-----

A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa.-----

A **Avaliação Psicológica (AP)**, visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características 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 definido e será valorada da seguinte forma:-----

a) em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto;-----

b) na última fase do método, para os candidatos que tenham completado, 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.-----

Uma vez que esta Câmara não possui técnicos com habilitação académica e formação adequadas para este efeito, a aplicação deste método de seleção será efetuada de acordo com o disposto no n.º 2 do artigo 10.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril.-----

A **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que se destina a avaliar de forma objetiva e sistemática a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação entre o entrevistador e o entrevistado incidindo, nomeadamente, sobre a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal, em que serão avaliados os seguintes parâmetros, sendo cada um deles avaliado de 0 a 4 valores.-----

Os parâmetros comportamentais em análise serão:-----

Organização e Método de Trabalho – Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-las de forma metódica;-----

Trabalho de Equipa e Cooperação - Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa;-----

Adaptação e Melhoria Contínua – Capacidade para se ajustar a novas tarefas e atividades e de se empenhar na aprendizagem e desenvolvimento profissional;-----

Iniciativa e autonomia – Capacidade de atuar de modo independente e proactivo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los;-----

Orientação para a Segurança – Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais;-----

A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento é classificada de 0 a 20 valores e resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção de acordo com a seguinte fórmula:-----



OF = 35% * PEC + 35% * AP + 30% * EPS, em que:-----

PEC = Prova de Conhecimentos;-----

AP = Avaliação Psicológica;-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção.-----

(b) Métodos de seleção para candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho para cuja ocupação o procedimento foi publicitado (exceto quando afastados)-----

Avaliação Curricular (AC), visa analisar a qualificação dos candidatos ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e será valorada de 0 a 20, com valoração às centésimas, de acordo com a aplicação da seguinte fórmula:-----

AC = 25% * HA + 25% * FP + 40% * EP + 10% * AD, em que:-----

HA = Habilitação Académica;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional;-----

-AD = Avaliação de Desempenho.-----

-As **Habilitações Académicas**, serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração as habilitações literárias, da seguinte forma:-----

A exigida	-	18 valores
Superior à exigida	-	20 valores

A **Formação Profissional**, em que se considera apenas as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, até ao limite de 20 valores, da seguinte forma:-----

Por cada ação de formação com duração até 35 horas	-	1 valor
Por cada ação de formação com duração até 70 horas	-	2 valores
Por cada ação de formação com duração > a 70 horas	-	4 valores
Pós-graduação ou especialização	-	6 valores

A **Experiência Profissional**, em que se pondera a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e ao grau de complexidade das mesmas, da seguinte forma:-----

Até 1 ano	-	10 valores
> 1 ano e = a 5 anos	-	14 valores
> 5 anos e = a 10 anos	-	16 valores
>10 anos e = a 15 anos	-	18 valores



[Handwritten signature]

Mais de 15 anos - 20 valores

A **Avaliação de Desempenho**, em que se pondera a média da avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato executou ou cumpriu a atribuição, competências ou atividades idênticas ao posto de trabalho a ocupar, de acordo com os seguintes critérios (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro e Decreto Regulamentar n.º 18/2009, de 4 de setembro):-----

Desempenho Inadequado	-	5 valores
Desempenho Adequado	-	12 valores
Desempenho Relevante	-	15 valores
Desempenho Excelente	-	20 valores

Aos candidatos que não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de dez valores.-----

A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionadas com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências. Este guião será associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, os quais correspondem respetivamente às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

O Júri determinou que a entrevista incidirá sobre as seguintes competências:-----

1. Organização e Método de Trabalho;-----
2. Trabalho de Equipa e Cooperação;-----
3. Adaptação e Melhoria Contínua;-----
4. Iniciativa e autonomia;-----
5. Orientação para a Segurança.-----

A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento é classificada de 0 a 20 valores e resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção de acordo com a seguinte fórmula:-----

$OF = 55\% * AC + 45\% * EAC$, em que:-----

AC = Avaliação Curricular;-----

EAC = Entrevista de Avaliação de competências.-----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores, num dos métodos de seleção, consideram-se excluídos da ordenação final.-----



Município de
**SEVER DO
VOUGA**

-Nada mais havendo a tratar foram encerrados os trabalhos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.-----

O Presidente do Júri,

Graciele Henriques Basto Figueiredo

O 1.º Vogal,

João Isabel da Costa Barros

O 2.º Vogal,

Nuno Gonçalo Enes Serôdio

