



**Procedimento concursal comum para a contratação em regime de contrato a termo resolutivo para a carreira/categoria de Assistente Operacional, tendo em vista a constituição de reserva de recrutamento, para assegurar necessidades transitórias, na área de Educação**

**Ata n.º 1**

Aos vinte dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte e três, nesta Vila de Sever do Vouga, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros:-----

Maria do Céu Rodrigues de Bastos Graça, Subdiretora do Agrupamento de Escolas de Sever do Vouga, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – Ana Paula Soares Calvo, Adjunta da Diretora do Agrupamento de Escolas de Sever do Vouga;-----

2.º Vogal Efetivo – Maria de Lurdes Alves da Silva, Adjunta da Diretora do Agrupamento de Escolas de Sever do Vouga;-----

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.**-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios.** Em função da situação jurídico-funcional dos candidatos, serão utilizados os seguintes métodos de seleção obrigatórios, previstos no artigo 36.º, da LTFP, conjugado com o artigo 17.º da referida Portaria: *Avaliação curricular* e *Entrevista de avaliação de competências*.-----

**Avaliação Curricular (AC)** – que visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar:  $AC=25\%HA+25\%FP+40\%EP+10\%AD$ .-----

a) **Habilitação Académica (HA)** – serão ponderadas e valoradas até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração a escolaridade de acordo com a idade, da seguinte forma:-----

Sem escolaridade obrigatória, mas com ações de formação relevantes – 10 valores

Sem escolaridade obrigatória, mas com experiência profissional comprovada – 12 valores



Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado, mas sem ações de formação relevantes – 16 valores

Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado e ações de formação relevantes – 20 valores

b) Formação profissional (FP) – para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são considerados no somatório, ações/cursos ligados às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentados, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, classificados da seguinte forma:-----

|                                  |   |            |
|----------------------------------|---|------------|
| Até 6 horas de formação          | – | 12 valores |
| Até 12 horas de formação         | – | 14 valores |
| Até 18 horas de formação         | – | 16 valores |
| Mais do que 24 horas de formação | – | 20 valores |

No caso de ações/cursos de formação terem duração com referência apenas a dias, deverá ser apresentada declaração emitida pela respetiva entidade certificadora, com a informação referente ao número de horas.

c) Experiência Profissional (EP) – é considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), cujos valores serão calculados da seguinte forma:-----

|                        |   |            |
|------------------------|---|------------|
| Até 1 ano              | – | 10 valores |
| De 1 ano e = a 2 anos  | – | 14 valores |
| De 2 anos e = a 4 anos | – | 16 valores |
| De 4 anos e = a 6 anos | – | 18 valores |
| Mais de 6 anos         | – | 20 valores |

Deverão ser, primeiramente, contabilizados os dias de serviço, que serão convertidos em anos (365 dias = ano).-----

d) Avaliação de Desempenho (AD) – A avaliação de desempenho a considerar deve respeitar no máximo até um dos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:-----

|                      |   |            |
|----------------------|---|------------|
| Desempenho adequado  | – | 14 valores |
| Desempenho relevante | – | 18 valores |
| Desempenho excelente | – | 20 valores |



Nos casos em que os candidatos não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.-

**Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – visa obter informações 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: *Organização e método de trabalho, Relacionamento interpessoal, Responsabilidade e compromisso com o serviço, e, Orientação para a Segurança*:-----

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

Relacionamento interpessoal – Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;-----

Responsabilidade e compromisso com o serviço – Capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.;-----

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 este guião deverá ser associada uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

**2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos.** A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos definidos resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:  $OF = 50\% AC + 50\% EAC$ , em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

É excluído do procedimento o candidato que, após a aplicação dos diferentes métodos de seleção, obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores.-----

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



**SEVER  
DO VOUGA**  
município

---

A Presidente do Júri,

---

A 1.º Vogal,

---

A 2.º Vogal,

---