



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 um posto de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções como motorista de transportes coletivos de crianças

Ata n.º 1

Aos vinte e seis dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte e três 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 – Ilda Cristina Correia Martins, Chefe de Gabinete de Ação Social e Saúde;-----

2.º Vogal Efetivo – Bruno Miguel de Jesus Machado, Técnico Superior de Administração Pública.-----

Informou o júri que nos termos do artigo 44.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, que regulamenta a tramitação do procedimento concursal de recrutamento, é revogada a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada na Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, produzindo esta efeitos a 1 de outubro de 2022.-----

Mais se acrescenta que no n.º 1 do artigo 43.º da Portaria, a mesma aplica-se aos procedimentos concursais que sejam publicitados após a data da sua entrada em vigor. Assim, o presente procedimento concursal será tramitado ao abrigo da Portaria.-----

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

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

1.1. Métodos obrigatórios-----

1.1.1. Prova de Conhecimentos-----

1.1.2. Avaliação Psicológica-----

1.1.3. Avaliação Curricular-----

1.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências-----

1.2. Métodos facultativos-----

1.2.1. Entrevista de Avaliação de Competências-----

1.3. Sistema de Classificação Final-----

2. Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.-----



I. Relativamente ao ponto 1 da ordem de trabalhador, deliberou o júri:-----

1.1. Métodos obrigatórios-----

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:-----

- a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.-----
- b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção de Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.-----

1.1.1. Prova Escrita e Prática de Conhecimentos (PEPC), visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, será de natureza teórica e prática e incidirá sobre conteúdos de natureza específica, diretamente relacionados com a exigência da função, com caráter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores. É de realização individual e assumirá a forma escrita, complementado com a prova de natureza prática. A **Prova Escrita (PE)** é composta por 10 questões de escolha múltipla e cotada de 0 pontos por cada resposta errada e 1 ponto por cada resposta certa. Valorada até 10 valores, terá a duração de 60 minutos e incidirá sobre a legislação abaixo indicada (na sua versão atualizada) que poderá ser consultada durante a realização da prova, não sendo autorizado o uso da legislação comentada ou anotada:-----

- 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.-----

- Carta Ética da Função Pública.-----

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

A **Prova Prática (PP)** consistirá na execução de tarefas relacionadas com as funções de motorista de transportes coletivos de crianças, à escolha do júri do procedimento, nomeadamente ao nível das regras de segurança e comodidade no transporte de passageiros, entradas e saídas do veículo, cuidados e segurança do veículo, documentação necessária à realização da atividade. A prova prática terá a duração de 30 minutos por candidato, valorada até 10 valores.-----

A aplicação deste método de seleção será efetuada pela própria entidade.-----



Handwritten signature and date: 9/8/2022

1.1.2. 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. Relativamente à AP, deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação deverá ser solicitada à DGAEP, ou, em alternativa, a outra entidade especializada, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3, do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2 e alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

1.1.3. 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:-----

$$AC = 25\% * HA + 25\% * FP + 40\% * EP + 10\% * AD, \text{ em que:}-----$$

HA = Habilitação Académica;-----

FP = Formação Profissional;-----

EP = Experiência Profissional;-----

AD = Avaliação de Desempenho.-----

As **Habilitações Académicas**, em que se pondera a titularidade do grau académico legalmente exigido para a carreira/categoria de Assistente Operacional, 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:-----

Até 35 horas de formação	-	10 valores
Até 70 horas de formação	-	12 valores
Até 80 horas de formação	-	16 valores
Mais do que > 80 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.-----



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
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

Caso os candidatos, por razões que não lhes sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho relativa àquele período, o júri deliberou por unanimidade definir o valor positivo de 10 valores, nos termos da alínea c), n.º 2, do artigo 20.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

1.1.4. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que se destina a obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Trata-se de uma entrevista estruturada, que permite analisar a experiência, qualificações, motivações profissionais e comportamentos manifestados em situações reais e vivenciados pelas/os candidatas/os em contexto real de trabalho similar.-----

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

Realização e Orientação para Resultados: Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas;-----

Conhecimentos e Experiência: Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;-----

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;-----



Tolerância à pressão e Contrariedades: Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional;-----

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 classificação da EAC resultará da média aritmética da avaliação atribuída a cada uma das competências consideradas essenciais para o posto de trabalho concursado, avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5, \text{ em que:}-----$$

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;-----

C1, C2, C3, C4, C5 = Avaliação de cada uma das competências.-----

Fundamentação da classificação	Valoração
Não demonstra qualquer comportamento presente associado à competência	4 valores
Demonstra 1 comportamento presente associado à competência	8 valores
Demonstra 2 comportamentos presentes associados à competência	12 valores
Demonstra 3 comportamentos presentes associados à competência	16 valores
Demonstra os 4 comportamentos presentes associados à competência	20 valores

1.2. Métodos facultativos-----

1.2.1. Aos candidatos referidos na alínea b) do ponto 1.1., será aplicado como método de seleção facultativo, a Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do ponto 1.1.4. supramencionado.-----

1.3. 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:-----

Nas condições referidas na alínea a) do ponto 1.1:-----

Avaliação Curricular – 55%;-----

Entrevista de Avaliação de Competências – 45%.-----

A fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:-----

$$CF = 55\% AC + 45\% EAC, \text{ em que:}-----$$

CF = Classificação Final;-----

AC = Avaliação curricular;-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----



Nas condições referidas na alínea b) do ponto 1.1:-----

Prova de Conhecimentos (Escrita e Prática) – 70%;-----

Entrevista de Avaliação de Competências – 30%.-----

Assim, a fórmula para cálculo da valoração final será a seguinte:-----

$CF = 70\% MO + 30\% EAC$, em que:-----

CF = Classificação Final;-----

MO = Métodos Obrigatórios;-----

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

A valoração dos métodos de seleção obedece ao disposto no artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro e será convertida numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.-----

Nos termos dos n.ºs 3 e 4 do artigo supramencionado cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicação, quanto aos facultativos, sendo considerados excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, ou que tenha obtido um juízo de “Não Apto” na Avaliação Psicológica.-----

II. Relativamente ao ponto 2 da ordem de trabalhador, deliberou o júri:-----

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:-----

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Conhecimentos e Experiência”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Responsabilidade e compromisso com o serviço”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Orientação para a segurança”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

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,

Guilherme Henriques Costa Figueiredo

A 1.º Vogal,

Dezo Romão

O 2.º Vogal,

Bur

A Relatora,

Mês Soraia Pires Unálio

