



Sever do Vouga, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_.  
O Presidente da Câmara,

**Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções na área das Obras Municipais, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

**Ata n.º 1**

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

Fernando Marques de Sá Marinheiro, Chefe de Divisão de Obras Municipais, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – João Carlos Tavares Pimenta, Encarregado Operacional do Serviço Operacional da Recolha de Resíduos Sólidos;-----

2.º Vogal Efetivo – Sara Isabel da Costa Barroso de Santo António, Técnica Superior de Psicologia do Gabinete de Ação Social e Saúde;-----

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

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

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 Prova Escrita e Prática de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

**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, comporta uma única fase e é de realização individual, 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, em suporte papel, 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 a desempenhar descritas no aviso de abertura, à escolha do júri do procedimento, nomeadamente ao nível da execução, regras de segurança de equipamentos, organização, método e gestão de trabalho.-----

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.-----

**Avaliação Psicológica (AP)** – que 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.-----

**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:-----

A exigida – 18 valores

Superior à exigida – 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 25 horas de formação – 14 valores

De 25 e = a 50 horas de formação – 16 valores

De 50 e = a 80 horas de formação – 18 valores

Mais do que 80 horas de formação – 20 valores

No caso de ações/cursos de formação terem duração com referência apenas a dias, serão consideradas 7 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 inadequado – 5 valores

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: Orientação para a colaboração, Orientação para os resultados, Análise crítica e resolução de problemas, e, Organização, planeamento e gestão de projetos.-

Orientação para a colaboração – Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns;-----

Orientação para os resultados – Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública;-----

Análise crítica e resolução de problemas – Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil;-----

Organização, planeamento e gestão de projetos – Assegurar uma utilização metódica de informações e equipamentos, garantir o cumprimento de prazos, procedimentos, custos e padrões de qualidade, gerir as expectativas das partes interessadas, realizar ou respeitar o planeamento da atividade, sua e de outros, e preparar-se antecipadamente para as tarefas e atividades.-----

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 aplicada por técnico com formação específica e 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: Para os candidatos referidos na alínea a) do ponto 1.  $OF = 50\% AC + 50\% EAC$ , em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Para os candidatos referidos na alínea b) do ponto 1.  $OF = 50\% PC + Apto AP + 50\% EAC$ , em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; e, 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 ou seja considerado Não Apto no método Avaliação Psicológica.-----

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

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 “Organização, planeamento e gestão de projetos”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Análise crítica e resolução de problemas”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Orientação para os resultados”, 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.-----

O Presidente do Júri,

O 1.º Vogal,

A 2.º Vogal,