



Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções no Núcleo de Obras Públicas, Municipais, Manutenção de Infraestruturas e Mobilidade, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo incerto

Ata n.º 1

Aos nove dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco 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 Infraestruturas, que o preside, e pelos vogais:--

1.º Vogal Efetivo – João Carlos Tavares Pimenta, Encarregado Geral Operacional do Núcleo de Obras Públicas, Municipais, Manutenção de Infraestruturas e Mobilidade, e na impossibilidade de estar a 2.ª Vogal Efetiva, esteve presente o 1.º Vogal Suplente – Hernâni Gonçalves Pedro, Encarregado Operacional do Núcleo de Ambiente e Resíduos Urbanos.-----

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:-----

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).-----

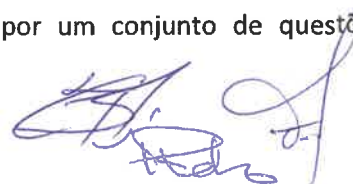
d) Avaliação de Desempenho (AD) – A avaliação de desempenho a considerar deve respeitar no máximo até um dos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), sendo atribuídos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

Desempenho 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 o serviço público; Orientação para os resultados; Organização, planeamento e gestão de projetos; Orientação para a segurança.-----

Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.-----

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.-----

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.-----

Orientação para a segurança: Priorizar a segurança no trabalho em todas as atividades e decisões, seguir as regras e procedimentos relacionados com a segurança, identificar, avaliar e mitigar riscos para si, para os outros e para o meio ambiente, identificar oportunidades de melhoria nos procedimentos e práticas de segurança.-----

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

O Presidente do Júri,

Fernando Augusto de S. Pereira

O 1.º Vogal Efetivo,

João Carlos Tavares Pimenta

O 1.º Vogal Suplente,

Idemaro' da Silva