



Procedimento concursal comum para o preenchimento de quatro postos de trabalho na carreira/categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções na área de Educação, no âmbito do artigo 29.º da Lei n.º 24-D/2022, de 30 de dezembro, proceder à conversão de vínculos de emprego público a termo resolutivo em vínculos de emprego público por tempo indeterminado

Ata n.º 1

Aos dez 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, no recrutamento dos candidatos que preencham os requisitos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 60.º da Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro, isto é, no quadro do processo de transferência de competências regulado pela Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto, proceder à conversão de vínculos de emprego público a termo resolutivo em vínculos de emprego público por tempo indeterminado, sempre que:-----

a) A função para a qual o trabalhador haja sido contratado se encontre na esfera jurídica de competência da autarquia;-----

b) O termo resolutivo conste de protocolo, acordo de execução ou contrato interadministrativo para o exercício dessas competências, à data, na esfera jurídica de outra entidade administrativa.-----



Avaliação Curricular (AC) – 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 elementos a avaliar os seguintes elementos: $AC=25\%HA+25\%FP+40\%EP+10\%AD$.-----

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:-----

Escolaridade de acordo com a idade	–	16 valores
Escolaridade superior à prevista de acordo com a idade	–	20 valores

b) Formação profissional (FP) – para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são apenas consideradas no somatório, as ações/cursos ligados às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentadas nos últimos três anos, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionadas com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, classificado da seguinte forma:-----

Até 25 horas de formação	–	12 valores
Até 40 horas de formação	–	14 valores
Até 60 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.

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, 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 é no máximo até três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica ao do posto de trabalho a ocupar, 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 possuem 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 – 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.-----

Ao guião da EAC é associada a 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,
