



Procedimento concursal comum de recrutamento para a contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional

Ata nº 1

Aos seis dias do mês de julho de dois mil e vinte e um, reuniu o júri do procedimento concursal, acima identificado, estando presentes os membros que abaixo se discriminam:

Presidente: Maria de Lurdes Alves de Sá, Adjunta,

Vogais efetivos: Helena Maria Barrote Rodrigues, Adjunta;

Ana Paula Almeida Oliveira Ribeiro, Encarregada operacional;

A reunião decorreu com a seguinte ordem de trabalhos:

Um – Funcionamento do júri;

Dois - Preparação do Aviso de Abertura do procedimento e respetiva publicitação;

Três – Definição dos parâmetros/métodos de avaliação

Quatro –Ponderação dos parâmetros/métodos de avaliação

Cinco – Faseamento dos métodos de seleção;

Ponto um

Funcionamento do júri

O Júri deliberou que os vogais suplentes apenas participarão nas reuniões, se convocados. De cada reunião será lavrada ata que, depois de lida e aprovada, será assinada pelos presentes. A presidente do júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela vogal efetiva, Helena Maria Barrote Rodrigues que também assumirá as funções de secretária.

Ponto dois

Preparação do Aviso de Abertura do procedimento e respetiva publicitação

O Júri elaborou o Aviso de Abertura do presente procedimento concursal, o qual será publicitado por extrato no Diário da República 2ª série e na página eletrónica do



Agrupamento de Escolas de Santa Maria da Feira e ainda de forma integral na Bolsa de Emprego Público (BEP).

Ponto três

Definição dos parâmetros/métodos de selecção

I

Nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de selecção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica.

A aplicação do método de selecção avaliação psicológica é efetuada pelos psicólogos a exercer funções no agrupamento.

II

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, para cuja ocupação o procedimento foi publicitado e se os candidatos não os afastarem, os métodos de selecção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

A Avaliação Curricular (AC), expressa-se numa escala de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula:

$$\underline{AC = HAB + EP*2+FP+AD}$$

5

Em que:

HAB = Habilitações académicas de base;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação profissional;

AD = Avaliação de Desempenho.

III



Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, o júri determinou que vai aplicar o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

IV

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

$$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da classificação final, serão utilizados, valores centesimais com arredondamento por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0,05, e para a imediatamente inferior, por defeito, nos restantes

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Em caso de igualdade, os critérios de ordenação a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.



Ponto quatro

Ponderação dos parâmetros/métodos de selecção

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 6 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A prova é de realização individual, sob anonimato, numa única fase, de natureza teórica e sob a forma escrita sem consulta, com a duração máxima de 60 minutos.

Os candidatos deverão consultar a seguinte bibliografia:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Estatuto do Aluno e Ética Escolar;
- Decreto -Lei n.º 54/2018, de 6 de julho — Educação Inclusiva;
- Manual de Primeiros Socorros: situações de urgência das escolas, jardins-de-infância e campos de férias da Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular (disponível em <https://www.dge.mec.pt/manual-de-primeiros-socorros>).
- Projeto Educativo e no Regulamento Interno do Agrupamento (disponível em na página do agrupamento, separador Instrumentos de Autonomia).

Avaliação psicológica (AP)

A Avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 6 do Aviso.



A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções classificativas de Apto e Não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Na realização da avaliação psicológica deve ser garantida a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

O resultado da avaliação psicológica tem uma validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo.

Avaliação curricular (AC)

Visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida.

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente serão os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho.

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar



Habilitações Académicas de Base (HAB)

A habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

| HAB | Pontuação |
|--|------------|
| 12.º Ano de escolaridade ou superior | 20 valores |
| 11.º Ano de escolaridade; | 18 valores |
| 10.º Ano de escolaridade; | 16 valores |
| Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade. | 10 valores |

Experiência profissional (EP)

A experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

| EP | Pontuação |
|--|------------|
| 8 anos ou mais anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura | 20 valores |
| Experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura | 18 valores |
| Experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura | 16 valores |
| Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura | 12 valores |
| Sem experiência profissional | 10 valores |



Formação profissional (FP)

A formação profissional (FP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

| FP | Pontuação |
|--|------------|
| Formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas | 20 valores |
| Formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas | 18 valores |
| Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas | 16 valores |
| Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas | 12 valores |
| Sem formação | 10 valores |

Avaliação do desempenho (AD)

A Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):

$$AD = 4 (A+B+C)$$

3

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho ou no caso dela não ser em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 10 valores.



Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências, será efetuada pelos psicólogos a exercer funções no agrupamento.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Tendo em consideração que este método de seleção será realizado pelo Júri do procedimento, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, utilizando níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar

A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.



Ponto quinto

Faseamento dos métodos de selecção

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de selecção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de selecção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

Os candidatos aprovados no método de selecção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nada mais havendo a tratar e deliberar, foi elaborada a presente ata da reunião. A qual depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos elementos do júri presente

Santa Maria da Feira, seis de julho de 2021


(Maria de Lurdes Alves de Sá)
Presidente

O Júri

(Helena Maria Barrote Rodrigues)
Vogal


(Ana Paula Almeida Oliveira Ribeiro)
Vogal