

PROCEDIMENTO CONCURSAL

Recrutamento para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de Assistente Operacional.

Ata número um

Aos quatro dias do mês de junho de dois mil e dezanove, pelas dez horas, sob a presidência da presidente Aida Bianchi, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias, no gabinete da Direção, composto pelos seguintes elementos:

Presidente do júri: Aida Bianchi, Subdiretora;

Vogal efetiva: Fátima Capela, Adjunta do Diretor;

Vogal efetiva: Ana Paula Caipira, Encarregada Operacional.

Aberta a sessão, o júri tomou conhecimento do conteúdo do despacho que determinou a abertura do presente procedimento concursal e da caracterização do posto de trabalho a ocupar.

Do aviso em publicação nos termos da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, pode ler-se:

“Nos termos dos n.os 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, torna-se público que, por despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas de Paços de Brandão de 29/05/2019 no uso das competências que lhe foram delegadas por Despacho n.º 2103/2019 da Diretora-Geral da Administração Escolar proferido em 25 de fevereiro de 2019, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 43, de 1 de março de 2019, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente Aviso no Diário da República, o procedimento concursal comum para preenchimento de 3 postos de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional deste Agrupamento de Escolas de Paços de Brandão na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.”

No âmbito do ponto 13. do Aviso de Abertura, procedeu o júri à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, que serão publicitados no sítio da Internet do Agrupamento.

I

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, nos termos do artigo 36º da LTFP e do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções descritas no nº 8 do Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A prova visa avaliar o nível de conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções de Assistente Operacional no Agrupamento de Escolas.

Deverão os candidatos consultar a seguinte bibliografia:

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho;
- Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Projeto Educativo do Agrupamento;
- Regulamento Interno do Agrupamento.

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 definidas no nº 8 do Aviso.

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

II

Contudo, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, nos termos do nº 2 do artigo 36º 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:

$$AC = (HAB + EP \times 2 + FP + AD) / 5$$

Em que:

HAB = Habilitações académicas de base;

EP = Experiência profissional;

FP = Formação Profissional;

AD = Avaliação de desempenho.

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.

Habilitações Académicas de Base (HAB)

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

Fator HAB	Pontuação
12º Ano de escolaridade ou superior	20 valores
11º Ano de escolaridade ou superior	18 valores
10º Ano de escolaridade ou superior	16 valores
Escolaridade obrigatória inferior ao 10º Ano de escolaridade	10 valores

Experiência Profissional (EP):

Este fator será avaliado mediante a apreciação dos subfactores natureza e duração de acordo com a seguinte fórmula:

Fator EP	Pontuação
Com experiência de 8 ou mais anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura	20 valores
Com 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
Com 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):

Este fator será avaliado e pontuado da seguinte forma:

Fator 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 igual ou menos de 60 horas.	18 valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas.	14 valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou menos de 60 horas.	12 valores
Sem formação	10 valores

Avaliação do Desempenho (AD):

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:

$$AD = 4 ((A + B + C) / 3)$$

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos três anos.

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

III

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:

$$CF = 0,60 PC + 0,40 AP$$

ou

$$CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria nº 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.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção 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 da 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 considerem 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 seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10º do nº 2 do artigo 25º, ambos da Portaria nº 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.

Paços de Brandão 4 de junho de 2019

Presidente do Júri  (Aida Bianchi)

Vogal  (Fátima Capela)

Vogal  (Ana Paula Caipira)