

ATA N.º 1

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

Ao sexto dia do mês de janeiro de dois mil e vinte, pelas onze horas, reuniu, nas instalações da Escola Sede do Agrupamento de Escolas de S. Martinho do Porto, o Júri nomeado por despacho n.º 26/2019, de 18 de dezembro da Diretora do Agrupamento de Escolas de São Martinho do Porto, para o procedimento concursal comum, tendo em vista o preenchimento de um posto de trabalho para a carreira/categoria de assistente operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo indeterminado, estando presentes a presidente e as vogais efetivas.

Neste procedimento concursal dar-se-á cumprimento ao disposto no Aviso (extrato) n.º 19604/2019, de 6 de dezembro.

Cumpriu-se a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um: Análise dos métodos de seleção;

Ponto dois: Decisão relativa às fases que comportam os métodos de seleção;

Ponto três: Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos, definição do tipo de prova e sua elaboração;

Ponto quatro: Fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção e respetiva fórmula classificativa;

Ponto cinco: Definição de critérios de admissão e exclusão dos candidatos;

Ponto seis: Definição dos critérios de ordenação preferencial;

Ponto sete: Marcação das reuniões do júri;

Ponto oito: Outros assuntos.

Ponto um: Análise dos métodos de seleção.

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 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 n.º 2 do artigo 6.º LTFP.

Ponto dois: Decisão relativa às fases que comportam os métodos de seleção.

Em seguida, decidiram-se as fases que comportam os métodos de seleção, tendo-se decidido que, após a verificação das candidaturas, será aplicado o primeiro método de seleção obrigatório (prova de conhecimentos e avaliação curricular 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 aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36º da LTFP).

O segundo método obrigatório, avaliação psicológica, será aplicado aos candidatos que tiverem 9,5 valores ou mais no primeiro método, prova de conhecimentos. A entrevista de avaliação de competências será aplicada após a avaliação curricular estar terminada.

Ponto três: Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos, definição do tipo de prova e sua elaboração.

O júri decidiu que a prova de conhecimentos incidirá nos seguintes temas:

- a) Direitos e Deveres dos Funcionários Públicos;
- b) Responsabilidade nas relações interpessoais na comunidade educativa;
- c) Conhecimento das funções a desempenhar.

Estes temas têm como suporte de consulta a seguinte bibliografia:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- Lei n.º 66/2007, de 28 de dezembro, alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;
- Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro.

Ponto quatro: Fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, grelha classificativa, sistema de valoração final de cada método de seleção e respetiva fórmula classificativa.

A prova de conhecimentos (PC) será escrita, em suporte papel, de natureza teórica e de realização individual. Constituir-se-á por quatro perguntas de escolha múltipla, uma de “Há” ou “Não há”, uma de resposta média e quatro de resposta curta. A prova terá a duração de sessenta minutos e trinta minutos de tolerância. O candidato poderá ausentar-se da sala mal termine a realização da prova.

A prova foi realizada e entregue nos Serviços Administrativos do Agrupamento.

A prova será valorada de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. Para efeitos de classificação, é garantido o anonimato do candidato.

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 8 do presente Aviso. A avaliação psicológica comportará uma primeira fase, que consiste na aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, nomeadamente, testes referentes a aptidões cognitivas e características de personalidade. Na segunda fase deste método, cada candidato terá uma entrevista psicológica com duração até 30 minutos. No final, serão avaliados 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.

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, sendo obtida através da seguinte fórmula:

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

Para o efeito, será utilizada a grelha abaixo apresentada:

Número		Nome	PC (60%)	AP (40%)	CF (PC+AP)
Ordem	Candidato				

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.

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 (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC).

No âmbito da avaliação curricular (AC), atendendo ao estabelecido na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri analisou e ponderou os fatores do método de seleção avaliação curricular, designadamente: habilitação académica (HAB) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, experiência profissional (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho (AD). A avaliação curricular (AC) 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:

$$AC = (HAB + EP + FP + AD) / 4.$$

Deliberou-se a seguinte ponderação para cada método de seleção:

1. Habilitação académica de base (HAB) graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores: 12º ano de escolaridade ou superior;
- 18 valores: 11º ano de escolaridade;
- 16 valores: 10º ano de escolaridade;
- 10 valores: escolaridade inferior ao 10º ano.

2. Experiência profissional (EP) graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores: experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria;
- 18 valores: experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria;
- 16 valores: experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria;
- 12 valores: sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria
- 10 valores: sem experiência profissional.

Só é pontuada a experiência profissional devidamente comprovada. Contabiliza-se toda a experiência com crianças e jovens em idade escolar, excetuando possíveis estágios integrados em formação ou voluntariado.

3. Formação profissional (FP) classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores: formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores: formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

- 14 valores: formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 12 valores: formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 10 valores: sem formação.

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada.

4. Avaliação de desempenho (só se existir nos últimos três anos)

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

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar ou menos de três avaliações, serão valorados com 13 valores. Os que apresentarem menos de três avaliações, não serão cotados neste parâmetro, fazendo-se a média só com os outros três parâmetros de avaliação.

Considerando que a avaliação do desempenho respeita a escala de 1 a 5 valores e que a avaliação do presente procedimento obedece a uma escala de 0 a 20 valores, a conversão faz-se pelo fator multiplicador 4.

No caso de o candidato não possuir avaliação relativa ao período a considerar (últimos 3 anos), desde que o motivo não lhe seja diretamente imputável, o valor a ser considerado na fórmula por cada ano será de 11 valores.

O candidato tem de fazer prova da avaliação ou avaliações obtida(s).

A entrevista de 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 entrevista terá a duração máxima de 30 minutos e nela serão avaliadas as competências Orientação para o Serviço Público, Orientação para a Segurança, Tolerância à Pressão e Frustração, Relacionamento Interpessoal, Iniciativa e Autonomia e Motivação e Autoconhecimento.

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:

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

Estes itens são avaliados tendo por base a análise do “Curriculum Vitæ” e as declarações passadas pelos serviços onde o candidato exerce/exerceu funções.

Para a classificação dos candidatos supramencionados, utilizar-se-á a grelha seguinte:

Número		Nome	Valoração Avaliação Curricular (60%)					EAC 40%	CF (AC+EAC)	
Ordem	Candidato		HAB	FP	EP	AD	Média			

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 cinco: Definição de critérios de admissão e exclusão dos candidatos.

No âmbito da definição de critérios de admissão e exclusão dos candidatos ao procedimento concursal, de modo a fundamentar as deliberações a tomar, há que considerar a apreciação das candidaturas e a utilização de cada método de seleção.

Terminado o prazo de candidatura, o júri procederá à verificação das candidaturas, sendo excluídas as que:

- Não forem submetidas por via eletrónica no Portal da Direção Geral da Administração Escolar (www.dgae.mec.pt) e formalizadas através da entrega, nas instalações do Agrupamento de Escolas de São Martinho do Porto ou enviadas por correio, para a respetiva morada, em carta registada com aviso de receção, dirigidas à Diretora do Agrupamento até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, bem como as candidaturas que não apresentem os documentos solicitados no aviso de abertura, assim como a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
- Não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;
- Sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela Segurança Social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março;

- Tenham cessado vínculo de emprego público por acordo e estejam impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções.

Na sequência da deliberação de exclusão de um candidato, este será notificado, de acordo com o previsto nos artigos 22.º, 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por correio eletrónico com recibo de entrega de notificação, uma das formas de notificação previstas no artigo 10.º da mesma Portaria para realização de audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Ponto seis: Definição dos critérios de ordenação preferencial.

Em caso de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que:

- a) se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- b) se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, segundo as seguintes indicações:

- a) em função da valoração obtida no primeiro método utilizado;
- b) pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

Ponto sete: Marcação das reuniões do júri.

O júri reunirá, respeitando os prazos previstos na lei, mas com a maior brevidade possível, sendo as reuniões convocadas de forma presencial.

Ponto oito: Outros assuntos.

No que concerne os restantes conteúdos referentes às competências do júri do procedimento concursal não referidos em ata, este procederá de acordo com o estipulado na legislação aplicável, nomeadamente, Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Decreto Regulamentar n.º 14/2018, de 31 de julho; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro; Código de Procedimento Administrativo e demais legislação em vigor.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião às treze horas e vinte e cinco minutos, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.

A Presidente do Júri

Carla Maria Coelho Moura

Vogal Efetiva

Paula Maria Domingues Coelho

Vogal Efetiva

Sónia Isabel Leitão Cardadeiro Lavadinho