

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL - Aviso nº 8844/2019

Data: 2019-05-21	Hora: 10.00h
Agenda:	
1. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação	
Presenças:	Função:
Ana Maria Cortez	Presidente do Júri
Conceição Sousa	1ª Vogal
Bruno Reimão	2ª Vogal

ATA Nº 1

-----Aos vinte e um dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas nove horas, reuniu no Gabinete da Direção do Agrupamento de Escolas de Ermesinde, o júri de seleção para o procedimento concursal de seleção e recrutamento de **6 trabalhadores na carreira/categoria de Assistente Operacional**, na modalidade de relação jurídica de emprego pública por tempo indeterminado.-----

-----O júri reuniu para proceder à análise dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos a aplicar aos candidatos/tas a este procedimento concursal bem como da grelha classificativa e do sistema de valoração final das classes e dos métodos.-----

-----Este procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei nº 35/2014 de 20/junho, Lei nº 25/2017, de 30 de maio, Decreto Regulamentar nº 14/2008 de 31 de julho, Portaria nº 125-A de 2019 de 30 de abril, Portaria nº 1553-C de 2008 de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.-----

-----1. Análise dos métodos de seleção e definição dos critérios de Avaliação.-----

-----Tendo em conta os métodos de seleção previstos no artigo nº 36 da LGTP (Lei Geral Trabalho em Funções Públicas), e pelo artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, consideram-se os seguintes métodos de avaliação:-----

A) Prova Escrito de Conhecimentos (PEC), Avaliação Psicológica (AP) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) aplicáveis aos candidatos que:-----

----Não detenham relação jurídica de emprego por tempo indeterminado.-----

----Detentores de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, titulares da carreira/categoria diferente da colocada a concurso, ou estando integradas na mesma carreira/categoria não se encontrem a exercer a atividade/funções caracterizadas dos postos de trabalho abertos no procedimento;-----

----Detentores de carreira/categoria, em situação de regularização, não tenham exercido as atividades/funções dos postos de trabalho abertos no procedimento.-----

----A **Prova de Conhecimentos (PEC)** terá a forma escrita, revestindo natureza teórica, e é de realização individual sendo efetuada em suporte de papel e com a duração de 90 minutos. A Prova incidirá, no todo ou em parte, sobre conteúdos de natureza genérica e específica devidamente relacionadas com as exigências da função e as previstas na legislação de referência, podendo a mesma ser consultada: Lei nº 35/2014 de 20 de junho (LGTFP), Lei nº 51/2012 de 5 de setembro (Estatuto do Aluno), Lei nº 54/2018 de 6 de julho (Educação inclusive), Regulamento Interno e o Projeto Educativo do AEE (contidos no Portal do Agrupamento).-----

-----A Prova será valorada de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas e visa avaliar o conhecimento académico e/ou profissional e as competências técnicas dos candidatos/as necessárias ao exercício das funções inerentes à carreira/categoria de Assistente Operacional.-----

---- 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 previamente definido, sendo valorada da seguinte forma: em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não Apto; Na última fase do método, para os candidatos que o 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.-----

----- 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. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.-----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, efetuada através da seguinte fórmula:-----

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

----- **Sendo:**-----

----- **CF= Classificação Final** -----

----- **PEC= Prova Escrita de Conhecimentos** -----

----- **AP= Avaliação Psicológica** -----

----- **EPS= Entrevista Profissional de Seleção**-----

----- Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes será aplicado o método seguinte e poderão considerar-se excluídos da ordenação final. -----

----- **B) Avaliação Curricular (AC), Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS), aplicáveis aos candidatos:** -----

----- Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou actividade 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 36 da LTFP-----

----- A **Avaliação Curricular (AC)** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, experiência profissional adquirida e 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 são os seguintes:-----

----- **Habilitação Académica ou curso equiparado, Formação Profissional, Experiência Profissional e Avaliação de Desempenho.** -----

----- O método de Avaliação Curricular (AC) será valorado na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, seguindo a aplicação da seguinte fórmula: -----

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

----- **Sendo:** -----

----- **HAB= Habilitação Académica** -----

----- **EP= Experiência Profissional** -----

----- **FP=Formação Profissional** -----

----- **Avaliação de Desempenho** -----

----- As **Habilitações Académicas** serão ponderadas e valoradas da seguinte forma: -----

----- **Escolaridade obrigatória (de acordo com o ano de nascimento do candidato) = 16 valores** -----

----- Escolaridade de Grau superior às exigidas na categoria = 20 valores -----
----- A **Formação Profissional (FP)** será classificada de acordo com a seguinte 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 = 14 valores -----
----- Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos 60 Horas = 12 valores -----
----- Sem formação = 10 valores -----
----- Apenas serão consideradas as Ações de Formação realizadas nos últimos 5 anos, a contar da data da publicitação do presente procedimento no BEP e desde que devidamente comprovadas. -----

----- - Na **Experiência Profissional** serão ponderadas as funções específicas da carreira/categoria de Assistente Operacional, sendo valorada até ao máximo de 20 valores, da seguinte forma:-----
----- Sem experiência - 10 valores-----
----- Experiência até 3 anos - 14 valores-----
----- Superior a 3 até 6 anos - 16 valores-----
----- Superior a 6 até 9 anos - 18 valores-----
----- Superior a 9 anos - 20 valores-----

----- A **Avaliação de Desempenho** será ponderada o resultado da média aritmética dos últimos 3 ciclos avaliativos. Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valoradas neste parâmetro com 13 valores.-----

----- A **Entrevista de Avaliação de competências (EAC)** - visa avaliar, numa relação interpessoal os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências inerentes ao exercício da função. Para esse efeito será elaborado um guião de entrevista constituído por um conjunto de questões relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença o ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os 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 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. Este método é avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, as classificações 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente.-----

----- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos três métodos de seleção, será efetuada através da seguinte fórmula:-----

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

----- Sendo que:-----

----- **CF = Classificação Final**-----

----- **AC = Avaliação Curricular**-----

----- **EPS = Entrevista Profissional Seleção**-----

----- Serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte e, poderão considerar-se excluídos da ordenação final. -----

----- A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é

efetuado de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida nos métodos de seleção.-----
---- Em caso de igualdade de valoração, os critérios ordenação preferencial a adoptar são os constantes do artigo nº 27º da Portaria nº 125 - A/2019 de 30 de abril. -----
---- Nos termos da legislação em vigor é atribuído 1 lugar a preencher por pessoa portadora de deficiência devidamente comprovada.-----
---- A Exclusão e Notificação de candidatos será efetuada de acordo com o artigo nº 22º a Portaria nº 125 - A/2019 de 30 de abril.-----
---- Os resultados dos métodos de seleção e a ordenação final dos candidatos será efetuada de acordo com os artigos nº 25º e 26º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril-----

O Júri:

Presidente

Dea Maria Lúcia B. Vieira Cortez

Primeiro Vogal Efetivo

Maria de Lourdes Sousa

Segundo Vogal Efetivo

Luís Filipe Viana