



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, 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 e reserva de recrutamento interna.

ATA Nº 1

Aos vinte e oito dias dias, do mês de julho de dois mil e vinte, pelas catorze horas e trinta minutos reuniu o júri do concurso, constituído pelo presidente, Marco Martins, e os vogais Alexandrina Cunha e João Silva para proceder à abertura de procedimento concursal com vista à celebração de contrato(s) de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, e de uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, para ocupação de idênticos postos de trabalho, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto único- Elaboração dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção bem como a grelha de classificação e sistema de valoração final. Assim o júri aprovou a seguinte proposta: -----

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: -----

$$1 - CF = 0,55 PC + 0,45 AP$$

ou

$$2 - CF = 0,55 AC + 0,45 EAC$$

PC - Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. Os temas da prova de conhecimentos serão os seguintes: Direitos e Deveres dos alunos, Direitos e deveres dos Assistentes Operacionais, Plano estratégico do Agrupamento, Normas de funcionamento das instalações e serviços do Agrupamento, Regras de higiene e segurança e Primeiros socorros. Na realização da prova não é permitida a consulta de documentos, com a duração de uma hora.

AP - Avaliação psicológica 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. 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. A aplicação deste método é efetuada pelos psicólogos a exercer funções neste agrupamento. -----

AC - Avaliação curricular 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 são os seguintes: Habilitação Académica de Base, 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. -----

EAC - Entrevista Avaliação de Competências 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. -----

CF - A classificação final 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. -----

A fórmula 1, $CF = 0,55 PC + 0,45 AP$ é aplicada aos candidatos que não apresentam ou apresentaram relação jurídica de emprego público ou, por aqueles que tendo relação jurídica de emprego público declararem que optam por este método de seleção. -----

A Fórmula 2, $CF = 0,55 AC + 0,45 EAC$ é aplicada aos candidatos que apresentam ou apresentaram relação jurídica de emprego público. -----

A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula -----

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

- **Habilitação académica de base (HAB)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação: ---

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

- **Experiência profissional (EP)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

• 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais (dias considerados com 7 horas), no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;-

• 18 valores – com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos (dias considerados com 7 horas), no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----

• 16 valores – com experiência inferior a 5 anos (dias considerados com 7 horas), no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;-

• 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----

• 10 valores – sem experiência profissional. -----

Apenas será contabilizado o tempo em que existe relação jurídica com o Ministério da Educação, não será considerado o tempo como CEI (Contrato de Inserção e Emprego), uma vez que, a relação jurídica é apresentada com o Centro de Emprego. -----

- **Formação profissional (FP)** será 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.-----

- **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 anos. 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**.

Não podem ser admitidos aos procedimentos concursais, entre outros, os candidatos que: -----


- 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 o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções; -----
- cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho aos previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento. -----

Caso o(s) vínculo(s) de emprego público por tempo indeterminado em apreço seja(m) extinto(s), o agrupamento de escolas ou escola não agrupada poderá recorrer à reserva de recrutamento nos termos do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Por sua vez, sempre que exista necessidade de proceder a uma substituição temporária de trabalhadores de igual categoria, o agrupamento poderá recorrer à reserva de recrutamento criada no âmbito do presente procedimento concursal, designadamente ao fim de 12 dias de ausência por doença, celebrando contratos a termo resolutivo. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada será assinada nos termos da Lei. -----

Vila das Aves, 28 de julho de 2020

O Presidente do júri



A Vogal



O Vogal



