



R. Martins
Assf

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.

Ata Nº 1

Aos trinta e um dias, de maio de dois mil e dezanove, pelas catorze horas e trinta minutos reuniu o júri do concurso, constituído pelo Presidente, Marco Martins, e os vogais João Afonso e Rui Sousa para a contratação de dois Assistentes Operacionais por tempo indeterminado, 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: -----


$$1 - CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

ou

$$2 - CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

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. -----

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 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. -----

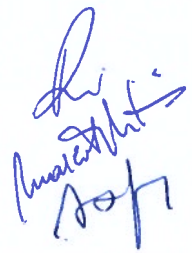
EAC - Entrevista Avaliação de Competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e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

EPS - Entrevista Profissional de Seleção 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, 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 formula **1**, $CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$ é aplicada aos candidatos que não apresentam ou apresentaram relação jurídica de emprego publico ou, por aqueles que tendo relação jurídica de emprego público declaram que optam por este método de seleção. -----

A Formula **2**, $CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$ é aplicada aos candidatos que apresentam ou apresentaram relação jurídica de emprego publico. -----



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 – Superior ao 12º Ano; -----
- 19 valores – 12.º Ano de escolaridade -----
- 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 2920 dias(dias considerados com 7 horas) ou mais, no exercício de funções, inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional; -----
- 18 valores – com experiência igual ou superior a 1825 dias (dias considerados com 7 horas) e inferior a 2920 dias(dias considerados com 7 horas), no exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional; -----
- 16 valores – com experiência inferior 1825 dias (dias considerados com 7 horas) e inferior, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional;
- 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional; -----
- 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 50 horas; -----
- 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50; ----
- 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 50 horas; -----
- 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50 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: -----

$$AD = 4 [(A+B)/2]$$

Em que A e B referem as avaliações dos últimos dois anos. -----

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, nos últimos 2 anos ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho são valorados com 13 valores. -----

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, 25 de junho de 2019

O Presidente do júri

O Vogal

O Vogal
