

Rosa Maria Rangel de Sousa

ASSISTENTES OPERACIONAIS

Procedimento concursal para a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata número um

-----Aos vinte e sete dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, no gabinete da diretora, reuniu-se o Júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por Despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva, constituído pelos seguintes elementos, António Moreira Teixeira (Vogal), António Jorge Moreira Valente (Vogal) e Rosa Maria Rangel de Sousa (Presidente), a fim de proceder à abertura de procedimento concursal comum de recrutamento, com carácter de urgência, para a contratação em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional. -----

-----O presente procedimento rege-se pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; na Lei n.º 25/2017, de 30 de maio; no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho; na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro; na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua redação em vigor. -----

-----O Júri procedeu à análise e registo dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final do método, de acordo com a seguinte ordem de trabalhos: -----

I - MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL -----

-----Nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC), com a valoração de sessenta por cento (60%) e Avaliação Psicológica (AP), com a valoração de quarenta por cento (40%). -----

-----Contudo, aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), com a valoração de sessenta por cento (60%) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com a valoração de quarenta por cento (40%), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 da referida disposição legal e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

af
V. M.
7/23/2014



1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC), que visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função, comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste a natureza teórica, assume a forma escrita, é efetuada em suporte de papel e é constituída por questões de escolha múltipla. -----

1.1. A prova de conhecimentos incide sobre temas da legislação seguinte: -----

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as alterações vigentes; -----
- Estatuto do Aluno e Ética Escolar (EAEE), aprovado pela Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro, com as alterações vigentes; -----
- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva (acessível no separador “Docs Orientadores” do sítio www.agrupamentoescolascp.pt); -----
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Castelo de Paiva (acessível no separador “Docs Orientadores” do sítio www.agrupamentoescolascp.pt). -----

1.2. Na classificação da prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. -----

1.3. Duração da Prova de Conhecimentos: 60 minutos. -----

2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP), que 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. -----

2.1. A avaliação psicológica é valorada através dos níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, os quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC), que visa analisar a qualificação dos candidatos, sendo considerados e ponderados, com base na análise do respetivo *curriculum vitae*, os seguintes elementos que se entendem de maior relevância tendo em conta o posto de trabalho a ocupar. -----

3.1. A avaliação curricular (AC) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

-----A Habilitação académica de base (HAB) será 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 obrigatória inferior ao 10.º ano de escolaridade. -----



Rosa Rangel
20/10/12

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

- 20 Valores – com experiência de 8 anos ou mais anos, 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, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- 16 Valores – com experiência inferior a 5 anos, 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. -----

-----A 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. -----

-----A 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 se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos. Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho ou em que a mesma não tenha sido em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão valorados com 10 valores neste parâmetro.

4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC), que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função em apreço. -----

4.1. A Entrevista de Avaliação de Competências, composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com as competências e funções do posto de trabalho a ocupar, é avaliada 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. -----

4.2. Duração aproximada da Entrevista de Avaliação de Competências: até 60 minutos. -----

5. ORDENAÇÃO FINAL (OF) -----

5.1. Serão considerados os dois métodos de seleção: -----

- Método um: Prova de Conhecimentos (PC)+ Avaliação Psicológica (AP); -----
- Método dois: Avaliação Curricular (AC) + Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

5.2. A ordenação final resultará das classificações obtidas pelos candidatos avaliados em cada método de seleção. -----

5.3. A classificação final será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas. -----

5.4. Critérios de ordenação preferencial: -----

5.4.1. Em situações 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 LTFP; -----
- b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais. -----

5.4.2. 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: -----

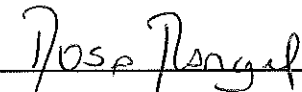
- a) A classificação mais elevada atribuída na Experiência Profissional (EP); -----
- b) A habilitação académica mais elevada (HAB); -----
- c) O maior número de horas de formação relevante para as tarefas a desempenhar. -----
- d) Classificação mais elevada na Prova de Conhecimentos; -----
- d) Subsistindo o empate, pela data de nascimento, sendo dada preferência ao candidato com mais idade. -----

-----Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida, será assinada pelo Júri do concurso. -----

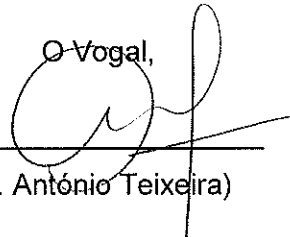
Castelo de Paiva e AECP, 27 de janeiro de 2021

O Júri

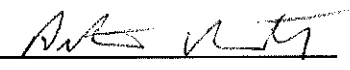
A Presidente,


(Dra. Rosa Rangel)

O Vogal,


(Dr. António Teixeira)

O Vogal,


(Dr. António Valente)