



Ata
Feita
Allentins

Ata n.º 1

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (Despachos n.ºs 169/2019/SEAEP e 184/2019/SEAEP respetivamente de 19 e 27 de fevereiro de 2019, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, de modo a possibilitar o recrutamento de um trabalhador com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 30º da LTFP, cujo aviso de abertura aguarda publicação no Diário da República).

Assistente Operacional

1.ª Reunião do Júri do Procedimento

14/05/2019



Albertina

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE UM POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL (Despachos n.ºs 169/2019/SEAEP e 184/2019/SEAEP respetivamente de 19 e 27 de fevereiro de 2019, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, de modo a possibilitar o recrutamento de um trabalhador com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 30º da LTFP, cujo aviso de abertura aguarda publicação no Diário da República).

ATA N.º 1

Aos catorze dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove, pelas 15:00 horas, na Sede do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande, sita na Av. Manuel Jacinto Nunes, n.º 10, em Pedrógão Grande, reuniu o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, conforme Despachos n.ºs 169/2019/SEAEP e 184/2019/SEAEP respetivamente de 19 e 27 de fevereiro de 2019, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, cujo aviso de abertura aguarda publicação no Diário da República.

Compareceram os membros efetivos do Júri do procedimento, a saber:

Américo Lourenço da Silva (Adjunto da Diretora), Emília Martins Leitão (Subdiretora) e Albertina Maria Carmo Fernandes Nunes (Encarregada dos Assistentes Operacionais); na qualidade de presidente, primeiro e segundo vogais, respetivamente.

O Júri do procedimento reuniu para efeitos do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no uso da competência conferida pela alínea c) do n.º 2 do mesmo artigo do referido diploma legal, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único – FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIACÃO E DE PONDERAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO, BEM COMO O SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS, INCLUINDO A RESPECTIVA FÓRMULA CLASSIFICATIVA.

Verificada a existência de quórum, o presidente declarou aberta a reunião, dando de imediato início à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado. O Júri do procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte:

1. Ponderação dos métodos de seleção:

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC), com a ponderação de 45%, a Avaliação Psicológica (AP), com a ponderação de 25% e nos termos do artigo 6.º da Portaria



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS
DE
PEDRÓGÃO GRANDE



Albino

n.º 125-A/2019, aplica-se também o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a ponderação de 30%.

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 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC), com a ponderação de 45%, a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com a ponderação de 25% e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a ponderação de 30%.

Não podem ser admitidos ao procedimento concursal, 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;
- no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), aguardem conclusão do correspondente procedimento que só a eles diga respeito, na sequência de parecer da CAB da respetiva área governamental, homologado pelos membros do Governo competentes.

1.1. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):

A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das seguintes funções:

- a) Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola;
- b) Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens;
- c) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;
- d) Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento;
- e) Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento;



Albino
Albino
Albino

- f) Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo;
- g) Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;
- h) Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde;
- i) Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços.

Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A Prova de conhecimentos (gerais e específicos) é de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, de escolha múltipla e com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais.

Os temas da prova de conhecimentos são a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública) e Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro (Estatuto do Aluno), sendo que a bibliografia necessária é a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, a Portaria n.º 359/2013 de 13 de Dezembro e a Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, deve ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção da Prova de Conhecimentos (PC).

1.2. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP):

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 um perfil de competências para o desempenho das funções definidas no ponto anterior.

A avaliação psicológica comporta uma só fase, será realizada pelos Serviços de Psicologia e Orientação do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande e é valorada, 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.

Para efeitos de registo, por cada candidato é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

Nos termos da alínea i) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados da avaliação psicológica perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

1.3. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

A Avaliação curricular (AC) 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.

A Avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + 2EP + FP + AD}{5}$$

A 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, tendo em conta a data de nascimento:
 - Até dezembro de 1966, 4.º ano de escolaridade (4.ª classe);
 - De janeiro de 1967 a dezembro de 1980, 6.º ano de escolaridade (6.ª classe);
 - A partir de janeiro de 1981, 9.º ano de escolaridade.

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

- 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, 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:

$$AD = 4 \left(\frac{A + B + C}{3} \right)$$

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 tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

1.4. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

A Entrevista Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A Entrevista de Avaliação de Competências será 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.

As competências comportamentais consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos são as seguintes:

- Orientação para o serviço público (OSP);
- Trabalho de equipa e cooperação (TEC);
- Relacionamento Interpessoal (RI);
- Tolerância à pressão e contrariedades (TPC).

Cada uma das competências será avaliada segundo uma grelha do tipo:

Competência	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Orientação para o serviço público					
Trabalho de equipa e cooperação					
Relacionamento Interpessoal					
Tolerância à pressão e contrariedades					

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida pela média aritmética destas quatro competências, através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OSP + TEC + RI + TPC}{4}$$

1.5. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS):

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. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande e disponibilizada na sua página eletrónica.

As competências consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos na Entrevista Profissional de Seleção são as seguintes:

- Nível de Oralidade (NO);
- Simplicidade/objetividade das respostas (SOR);
- Confiança de caráter (CC);
- Clarividência das experiências pessoais (CEP);
- Nível de compreensão dos factos (NCF);
- Exemplos dados para consolidar respostas (EDCR).

Cada uma das competências será avaliada segundo uma grelha do tipo:

Competência	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Nível de oralidade					
Simplicidade/objetividade das respostas					
Confiança de caráter					
Clarividência das experiências pessoais					
Nível de compreensão dos factos					
Exemplos dados para clarificar respostas					

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS), será obtida pela média aritmética destas seis competências, através da seguinte fórmula:

$$EPS = \frac{NO + SOR + CC + CEP + NCF + EDCR}{6}$$

2. Valoração, classificação final e efeitos da aplicação dos métodos de seleção:

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:

$$CF = 0,45PC + 0,25AP + 0,3EPS$$

ou

$$CF = 0,45AC + 0,25EAC + 0,3EPS$$

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 excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por *conjuntos* sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da portaria 125-A/2019 de 30 de abril.

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

3. Critérios de ordenação preferencial e disposições finais:

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019. No caso de subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à maior valoração no fator “Experiência Profissional”.

Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

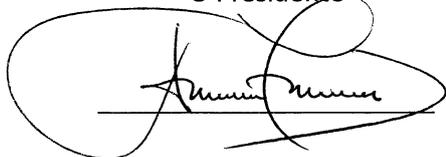
A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019 e, após homologação da Diretora do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

Prazo de validade: O procedimento concursal é válido por 18 meses para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019.

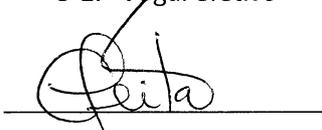
Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente



O 1.º Vogal efetivo



O 2.º Vogal efetivo

