




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 9134/2019

ATA NÚMERO UM

Data: 2019-05-13	Hora: 10.00h	
Agenda: 1. Metodos de seleção, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação		
Presenças:	Função:	Assinatura:
Helena Castro	Presidente do Júri	
António Leão	1ª Vogal	
Aldora Carvalho	2ª Vogal	

Assuntos desenvolvidos na reunião:

O Agrupamento de Escolas de Valongo, na sequência do despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas de Valongo, de 25/03/2019, no uso das competências que lhe foram delegadas por Despacho n.º 2103/2019 da Diretora-Geral da Administração Escolar proferido em 25 de fevereiro de 2019, publicado em Diário da República, 2.ª série — N.º 43 — 1 de março de 2019, procedeu à abertura do 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. Nesta sequência, o júri deste procedimento concursal reuniu para definir os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos metodos de seleção a aplicar aos candidatos/as, bem como a grelha classificativa e sistema de valoração final das classes e dos métodos.

1. Metodos de seleção, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, serão aplicados os seguintes métodos de seleção obrigatórios:

- a) Prova de Conhecimentos (PC);
- b) Avaliação Psicológica (AP).

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 serão:

- a) Avaliação Curricular (AC);
- b) Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções a desempenhar.

Será uma prova escrita, realizada em suporte papel, com a duração de 1 hora e 30 minutos, que incidirá, no todo ou em parte, sobre conteúdos de natureza genérica e específica devidamente relacionados com as exigências da função e as previstas na legislação de referência, podendo a mesma ser consultada, nomeadamente:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho — Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- b) Estatuto do Aluno — Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro e respetivas alterações;
- c) Regime jurídico da educação inclusiva - Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho;
- d) Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Valongo (disponível no portal do agrupamento);
- e) Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Valongo (disponível no portal do agrupamento).

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

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 definido.

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 9134/2019

A avaliação psicológica será valorada, em cada fase intermédia, 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 **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 (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação final ponderada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$.

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

- vinte valores (20) – 12º ano ou superior;
- dezoito valores (18) – 11º ano;
- dezasseis valores (16) - candidatos com o décimo primeiro ano ou o décimo ano;
- doze valores (12) – 10º ano;
- dez valores (10) – escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano.

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

- vinte valores (20) – com experiência de 8 ou mais no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- dezoito valores (18) – 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;
- dezasseis valores (16) – com experiência inferior a 5 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- doze valores (12) – sem experiência profissional no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- dez valores (10) – sem experiência profissional.

A **Formação profissional (FP)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- vinte valores (20) – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- dezoito valores (18) – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- catorze valores (14) – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- doze valores (12) – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- dez valores (10) – sem formação.

A **Avaliação de desempenho (AD)** a considerar será a relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será classificada de acordo com a seguinte fórmula: $AD = 4 \cdot [(A+B+C) / 3]$. 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.

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. 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 ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Nos termos do artigo 6º da Portaria nº125-A/2019, será ainda aplicado a todos os candidatos o método de seleção facultativo, **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que 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 será 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

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 9134/2019



A classificação final (CF) dos candidatos será expressa 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:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS \quad \text{ou} \quad CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

Foram preparadas as grelhas classificativas que ficarão anexas a esta ata.

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.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, foi assinada por todos os presentes.

