

ATA DE REUNIÃO Nº1

Assunto

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.

Aos quatro dias do mês de setembro de dois mil e dezanove, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu, no gabinete de apoio da Direção, o júri do procedimento concursal em epígrafe, nomeado por despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas Sidónio Pais, Caminha, de 23 de julho de 2019, constituído por Maria da Conceição Marques Rodrigues, Presidente, e pelos vogais efetivos Maria do Céu Dantas Carneiro da Silva e Flamiano Gonçalves Martins, respetivamente 1ª e 2ª vogal, com a seguinte ordem de trabalhos:

- Analisar os métodos de seleção.
- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção.
- Selecionar os temas a abordar na Prova de Conhecimentos, bem como definir o tipo, forma e duração da prova.
- Fixar os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada método de seleção a utilizar, as grelhas classificativas e o sistema de valoração final de cada método de seleção, incluindo a fórmula classificativa.
- Refletir sobre os critérios de ordenação preferencial.
- Outros assuntos.

1. Métodos de seleção

Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Presidente: Maria da Conceição Marques Rodrigues
1ª Vogal Efetiva: Maria do Céu Dantas Carneiro da Silva
2ª Vogal Efetivo: Flamiano Gonçalves Martins

1.1. Prova de Conhecimentos

A PC visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade de os aplicar a situações concretas no exercício das funções descritas no n.º 8 do Aviso. Será valorada numa escala de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A PC assume a forma de Prova Escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel. É constituída por questões de escolha múltipla e de resposta aberta. Nas questões de resposta escrita é também avaliado o conhecimento da língua portuguesa através da capacidade de expressão e de correção do discurso. Processa-se numa única fase e tem a duração máxima de 60 minutos.

A PC incide sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da carreira, designadamente: direitos e deveres do trabalhador da Função Pública; regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário; higiene, saúde e segurança das crianças e jovens; primeiros socorros e medidas de autoproteção; relações interpessoais e gestão de conflitos.

A bibliografia necessária compreende: a Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; o Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de julho; o Regulamento Interno do AESP (www.aecm.edu.pt); o Manual de Primeiros Socorros (www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf); e o Plano de Prevenção e Emergência para Estabelecimentos de Ensino (www.cm-lisboa.pt/fileadmin/VIVER/Seguranca/Protecao_Civil/ficheiros/E30Preven%C3%A7%C3%A3o_Escolas.pdf). Estas referências bibliográficas serão disponibilizadas na página eletrónica do AESP.

1.2. Avaliação Psicológica

A 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 do Assistente Operacional. A AP 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.

Presidente: Maria da Conceição Marques Rodrigues
1ª Vogal Efetiva: [Assinatura]
2ª Vogal Efetivo: [Assinatura]

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.º2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

1.3. Avaliação Curricular

A 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) ou Curso equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). É 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.

Para efeitos de ponderação da AC aplica-se a seguinte fórmula:

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

Os elementos do júri debruçaram-se, ainda, sobre a valoração de cada fator de avaliação do método de seleção Avaliação Curricular.

1.3.1. Habilitação Académica de Base (HAB)

A HAB é graduada com base na relação quantitativa entre o grau de habilitação académica nos termos do Sistema de Ensino Superior Português (Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º115/97, de 19 de setembro, Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto, e Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto), numa escala de 0 a 20 valores:

- a) 20 valores — 12º ano de escolaridade ou superior.
- b) 18 valores — 11º ano de escolaridade.
- c) 16 valores — 10º ano de escolaridade.
- d) 10 valores — escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano de escolaridade.

Presidente: Maria da Conceição Marques Rodrigues
1ª Vogal Efetiva: [assinatura]
2ª Vogal Efetivo: [assinatura]

1.3.2. Experiência Profissional (EP)

A valoração da EP resulta da classificação dos elementos constantes no *curriculum vitae*, relativamente ao tempo de serviço acumulado no exercício das funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho em concurso, graduada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores — com experiência igual ou superior a 8 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.
- b) 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.
- c) 16 valores — com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.
- d) 12 valores — sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.
- e) 10 valores — sem experiência profissional.

Só é contabilizado o tempo de experiência profissional que se encontre devidamente comprovado.

1.3.3. Formação Profissional

A valoração da FP assenta na verificação de qualificações adquiridas diretamente relacionadas com a área funcional e traduz-se numa escala de 0 a 20 valores consoante o total de horas de ações de formação devidamente certificadas e pertinentes para o exercício das funções inerentes ao posto de trabalho em concurso, classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores — formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a 100 horas.
- b) 18 valores — formação diretamente relacionada com a área funcional, igual a 60 horas e inferior a 100.
- c) 14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a 60 horas.
- d) 12 valores — formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas.
- e) 10 valores — sem formação.

Presidente: Maria da Conceição Marques Rodrigues
1ª Vogal Efetiva: [Assinatura]
2ª Vogal Efetivo: [Assinatura]

No caso do candidato ser detentor de formação direta e indiretamente relacionada com a área funcional, optar-se-á pela valoração mais favorável.

1.3.4. Avaliação de Desempenho (AD)

A AD, conforme a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, é relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, é 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 3 anos.

Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, relativa ao último período não superior a 3 anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, são valorados neste parâmetro com 13 valores.

1.4. Entrevista Avaliação de Competências (EAC)

A EAC 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.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n. 125-A/2019, de 30 de abril, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.5. Entrevista Profissional de Seleção

A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, 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.

1.6. Classificação final (CF)

A 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:

Presidente: Maria da Conceição Marques Rodrigues
1ª Vogal Efetiva: [assinatura]
2ª Vogal Efetivo: [assinatura]

CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS

OU

CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS

Nos termos do n.º10 do artigo 9º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, são excluídos do procedimento, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

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.º125- A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório.
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 elementos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades.
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, 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 da Portaria n.º125-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 obtida no método de seleção.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 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) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado.
- b) Pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

O Aviso de Abertura, na sua redação final, irá ser submetido à apreciação da Diretora para posterior publicação no Diário da República.

Presidente: Maria da Conceição Marques Rodrigues
1ª Vogal Efetiva: [Assinatura]
2ª Vogal Efetivo: [Assinatura]

Ficam apenas a esta ata a lista de verificação dos requisitos dos candidatos (anexo 1) para admissão/exclusão ao procedimento concursal, bem como as grelhas classificativas (anexos 2 e 3) elaboradas para o efeito.

Relativamente às demais competências do júri do procedimento concursal não referidas em ata, aquele procederá de acordo com o estipulado na legislação aplicável: Lei n.º35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.

Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, esta ata será publicitada na página eletrónica do AESP.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do júri.

Presidente: *Maria da Conceição Marques Rodrigues*
1ª Vogal Efetiva: *M. Conceição Marques Rodrigues*
2ª Vogal Efetivo: *M. Conceição Marques Rodrigues*