

Procedimento concursal comum para constituição de reserva de recrutamento, na carreira/categoria de Assistente Operacional, para o exercício de funções na área de Educação, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado

Ata n.º 1

Ao primeiro dia do mês de agosto do ano de dois mil e vinte e quatro, nesta Vila de Sever do Vouga, no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o Júri do procedimento concursal, designado em epígrafe, constituído pelos membros:-----

Maria do Céu Rodrigues de Bastos Graça, Subdiretora do Agrupamento de Escolas de Sever do Vouga, que o preside, e pelos vogais efetivos:-----

1.º Vogal Efetivo – Ana Paula Soares Calvo, Adjunta da Diretora do Agrupamento de Escolas de Sever do Vouga;-----

2.º Vogal Efetivo – Maria de Lurdes Alves da Silva, Adjunta da Diretora do Agrupamento de Escolas de Sever do Vouga;-----

A reunião teve por objetivo proceder à análise dos seguintes parâmetros:-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios;**-----

2. **Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos;**-----

3. **Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.**-----

1. **Ponderação dos métodos de seleção e seus critérios.**-----

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:-----

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, serão aplicados os métodos de seleção de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.-----

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos obrigatórios, serão aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, e, Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Prova de Conhecimentos (PC): visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais, as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função, nomeadamente, o adequado conhecimento da língua portuguesa. A prova de conhecimentos é de carácter individual e assume a forma escrita. Será de natureza teórica e incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica, diretamente

relacionados com a exigência da função com caráter eliminatório, classificada de 0 a 20 valores e terá a duração de 120 minutos. A prova será constituída por 4 Grupos, cotadas até 5 pontos cada, podendo ser subdivididos de acordo com o entendimento da entidade externa que elaborará a prova e incidirá sobre a seguinte legislação (na sua atual redação), que poderá ser consultada durante a realização da prova: i) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação), sobre as seguintes matérias: Período experimental, do artigo 45.º ao 49.º inclusive; Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, do artigo 70.º ao 76.º inclusive; Atividade, local de trabalho e carreiras, do artigo 79.º ao artigo 88.º inclusive e, ainda, o Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º; Tempos de não trabalho, Férias e faltas do artigo 122.º ao 135.º. ii) Lei n.º 5/97, de 10 de fevereiro (Lei Quadro da Educação Pré-Escolar); iii) Carta Ética da Função Pública. A aplicação deste método de seleção será efetuada por entidade externa.-----

Avaliação Psicológica (AP): visa analisar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Relativamente à AP, deliberou o júri, por unanimidade, que a sua preparação e aplicação deverá ser solicitada à DGAEP, ou, em alternativa, a outra entidade especializada, em cumprimento do disposto no n.º 3 do artigo 9.º e dos n.ºs 2 e 3 do artigo 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. A Avaliação Psicológica é avaliada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem qualquer menção quantitativa. Serão excluídos os candidatos que obtenham um juízo de Não Apto neste método de seleção, nos termos do disposto no n.º 2 e alínea b) do n.º 4 do artigo 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

Avaliação Curricular (AC): visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar: $AC=25\%HA+25\%FP+40\%EP+10\%AD$.-----

a) Habilitação Académica (HA) – será ponderada e valorada até ao máximo de 20 valores, tendo em consideração a escolaridade de acordo com a idade, da seguinte forma:-----

A exigida – 18 valores

Superior à exigida – 20 valores

b) Formação profissional (FP) – para o cálculo da classificação das ações de formação profissional são considerados no somatório, ações/cursos ligados às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional frequentados, contados até à data de abertura deste procedimento concursal, relacionados com as exigências e competências necessárias ao exercício da função, classificados da seguinte forma:-----

Até 25 horas de formação	–	14 valores
Mais de 25 a 50 horas de formação	–	16 valores
Mais de 50 a 80 horas de formação	–	18 valores
Mais do que 80 horas de formação	–	20 valores

No caso de ações/cursos de formação terem duração com referência apenas a dias, serão consideradas 7 horas.-----

c) Experiência Profissional (EP) – é considerada a experiência profissional que tiver incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho em causa e o grau de complexidade das mesmas e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), cujos valores serão calculados da seguinte forma:-----

Até 1 ano	–	10 valores
De 1 ano a 2 anos	–	14 valores
Mais de 2 anos a 4 anos	–	16 valores
Mais de 4 anos a 6 anos	–	18 valores
Mais de 6 anos	–	20 valores

Deverão ser, primeiramente, contabilizados os dias de serviço, que serão convertidos em anos (365 dias = ano).-----

d) Avaliação de Desempenho (AD) – A avaliação de desempenho a considerar deve respeitar no máximo até um dos últimos três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar e/ou outra(s) considerada(s) relevante(s), sendo atribuídos os seguintes níveis classificativos:-----

Desempenho inadequado	–	5 valores
Desempenho adequado	–	14 valores
Desempenho relevante	–	18 valores
Desempenho excelente	–	20 valores

Nos casos em que os candidatos não possuam a Avaliação de Desempenho será atribuída a classificação de 10 valores.-----

Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formações, experiência profissional e avaliação de desempenho que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.-

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): visa obter informações consideradas essenciais para o exercício da função, com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências: Organização e método de trabalho, Trabalho de equipa e cooperação, Relacionamento interpessoal, e, Orientação para a segurança.-----

ORGANIZAÇÃO E MÉTODO DE TRABALHO: Capacidade para organizar as suas tarefas e atividades e realizá-

las de forma metódica.-----

TRABALHO DE EQUIPA E COOPERAÇÃO: Capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa.-----

RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: Capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.-----

ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.-----

A este guião deverá ser associada uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A entrevista de avaliação de competências é aplicada por técnico com formação específica e é avaliada numa escala de 0 a 20 valores.-----

2. Definição da fórmula de ordenação final dos candidatos. A ordenação final dos candidatos que completem os procedimentos definidos resultará da ponderação das classificações obtidas em cada um dos métodos de seleção e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula: Para os candidatos referidos na alínea a) do ponto 1. $OF = 50\% AC + 50\% EAC$, em que: OF = Ordenação Final; AC = Avaliação Curricular; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Para os candidatos referidos na alínea b) do ponto 1. $OF = 50\% PC + Apto AP + 50\% EAC$, em que: OF = Ordenação Final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; e, EAC = Entrevista de Avaliação de Competências. É excluído do procedimento o candidato que, após a aplicação dos diferentes métodos de seleção, obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores ou seja considerado Não Apto no método Avaliação Psicológica.-----

3. Critérios de desempate para efeitos da Lista unitária de ordenação final.-----

Em caso de igualdade de valoração, entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo o empate após aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de preferência:-----

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Orientação para a segurança”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Organização e método de trabalho”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências;-----

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na Competência “Trabalho de equipa e cooperação”, no âmbito da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

Nada mais havendo a tratar, foram encerrados os trabalhos, tendo-se lavrado a presente ata que vai ser assinada por todos os intervenientes.-----

A Presidente do Júri,

A 1.º Vogal,

A 2.º Vogal,
