

ATA Nº. 01/2018/2019

Ata da reunião do júri do concurso de recrutamento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a categoria de assistente operacional, realizada no dia 24 de junho de 2019.

Aos vinte e quatro dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove, pelas onze horas, reuniu no gabinete dos Serviços Administrativos, o Júri do concurso de recrutamento de dois postos de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, designado por despacho da Exma. Diretora do Agrupamento de Escolas de Vieira de Leiria, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Maria Isabel Amado Ferreira Barosa - Subdiretora

Vogais efetivos: Paulo Jorge Campos Vicente - Chefe dos Serviços Administrativos

Maria Clara Carqueijeiro Leal Botas - Assistente Operacional

Vogais suplentes: Maria Cecilia Sousa Varanda - Adjunta da Diretora

Lucília Maria Gaspar Pedro Gil - Assistente Operacional

Estando presentes todos os membros efetivos do Júri acima referidos, pelas onze horas a Presidente do Júri declarou aberta a reunião, com a seguinte agenda de trabalhos:

Ponto um: Definição das fases inerentes aos métodos de seleção;

Ponto dois: Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos, tipo e duração da prova;

Ponto três: Fixação dos parâmetros de avaliação curricular e respetivas ponderações;

Ponto quatro: Definição de critérios de desempate;

Ponto cinco: Elaboração da grelha classificativa e sistema de valoração no final do primeiro método.

Passou-se de imediato à discussão da agenda de trabalhos.

O júri decidiu, por unanimidade, utilizar os métodos de seleção obrigatórios conforme previsto no artigo 36º da LTFP e no ponto 1 do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Na situação dos 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 nº 2 do artigo 36ª da LTFP, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme previsto no ponto 1 do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019.

Considerando o previsto no artigo 6º da Portaria nº 125-A/2019, determinou-se a utilização do método de seleção facultativo da Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Relativamente ao ponto dois, foi decidido que a prova de conhecimento (PC) será de realização individual, numa única fase, de natureza teórica e escrita, sem consulta, constituída por um questionário com dez questões de escolha múltipla e duas questões de desenvolvimento, com duração de sessenta minutos, com tolerância de quinze minutos. Os temas a avaliar serão: Lei nº 35/2014, de 20 de junho: deveres e direitos, regime de férias, avaliação de desempenho, formação contínua, progressão na carreira e o perfil de competências para o exercício de funções de acordo com as actividades descritas no ponto 8 do aviso.

A bibliografia necessária para a realização da prova: Lei nº 35/2014, de 20 junho; Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro; Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro.

A prova será corrigida em regime de anonimato, sendo a classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores.

No que respeita à Avaliação Psicológica (AP) será valorada da seguinte forma:
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 no Aviso de Abertura do Procedimento concursal.

Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo cada fase carácter eliminatório:

1ª fase – Bateria de Psicométricos, com vista á avaliação de aptidões, sendo valorada com menções de Apto e Não Apto.

2ª fase – Bateria de psicométricos e entrevista, com vista à avaliação de personalidade e comportamentos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado.

A segunda e última fase do método, para os candidatos que a tenham completado, será valorada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

JB
W
NOBOTES

No ponto três, o método de seleção Avaliação Curricular (AC) que 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:

$$AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 4$$

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 inferior ao 10º 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 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.

JB
WJ
VdBats

A formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação directamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores – formação directamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 14 valores – formação indirectamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 12 valores – formação indirectamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 10 valores – sem formação.

A avaliação de 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 avaliação quantitativas dos últimos anos. Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

No outro método de seleção, a Entrevista Avaliação de Competências (EAC) que visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, 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.

A 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 da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.



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:

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

ou

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

Serão excluídos do procedimento, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019.

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 média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos elementos do método de seleção.

No que diz respeito ao ponto quatro, o júri considerou que em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do nº 1 do artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

A ordenação dos candidatos, que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efectuada de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da experiência Profissional (EP);
- b) Valoração da Habilitação Académica de Base (HAB);
- c) Valoração da Formação Profissional (FP);
- d) Preferência pelo candidato de mais idade.

Para efeitos do ponto 7 do artigo 11º da Portaria nº 125-A/2019 e nos termos do nº 3 do artigo 3º do Decreto-Lei nº 29/200, neste procedimento concursal, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sob qualquer outra preferência legal.

Após homologação pela Diretora do Agrupamento de Escolas, todos os candidatos são notificados e a lista unitária de ordenação final é disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas e afixada na escola sede.

No ponto cinco foi elaborada a grelha classificativa que se anexa a esta ata.

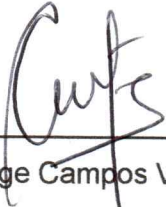
E nada mais havendo a tratar a Presidente do Júri deu por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os presentes.

Presidente:

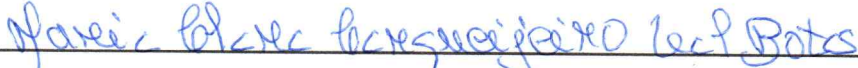


Maria Isabel Amado Ferreira Barosa

Vogais:



Paulo Jorge Campos Vicente



Maria Clara Carqueijeiro Leal Botas Santos

