

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de cinco postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional.

Ata número um

----- Aos vinte e seis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas nove horas e trinta minutos, na sala dois do Centro Qualifica, reuniram os membros do júri para Procedimento Concursal Comum de Recrutamento – Assistente Operacional, sob a presidência de Maria Inês da Silva Neto, com a seguinte ordem de trabalhos: -----

-----Ponto um: Informações; -----

-----Ponto dois: Fixação de parâmetros de avaliação, ponderação dos métodos de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final e métodos de seleção. -----

-----Entrando no ponto um da Ordem de Trabalhos, foram dados a conhecer o despacho que determina a abertura do Procedimento Concursal Comum de Recrutamento para preenchimento de cinco postos de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo, Santo Tirso, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, bem como o despacho de nomeação dos membros do júri, a saber: -----

- Membros efetivos:-----

- Presidente: Maria Inês da Silva Neto – Ajunta do Diretor-----

- Vogal: Maria José Moreira Lopes – Docente QA-----

- Vogal: Ana Sofia de Freitas Mendes – Técnica Superior-----

- Vogais suplentes: -----

- Maria de Fátima Fernandes Costa Rego Martins – Docente QA -----

- Júlia Maria Azevedo Veloso Sousa Freitas- Docente QA-----

-----A presidente de júri será substituída nas suas faltas e impedimentos pela Vogal Ana Sofia de Freitas Mendes.-----

-----Ambos os despachos, datados de vinte e cinco de janeiro de dois mil e vinte e um, encontram-se em anexo a esta ata.-----

-----Ainda neste primeiro ponto, foi feita uma análise à legislação em causa, no que diz respeito a procedimentos e prazos.-----

-----Passando para o segundo ponto da ordem de trabalhos, o júri deliberou o seguinte:-----

-----No presente recrutamento serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela

Ana M
15/01/2021



Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).-----

-----E, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão aplicados os métodos de seleção: Avaliação Curricular (AC) e 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 descritas no número seis do Aviso de Abertura. Será valorada de zero a vinte valores e com expressão até às centésimas. -----

-----A prova a realizar será uma prova escrita, de realização coletiva, em suporte informático (ou em suporte de papel para candidatos com fraco domínio das TIC) e numa única fase. As questões serão de escolha múltipla, perguntas diretas e uma questão aberta. A prova, que terá uma duração sessenta minutos, será constituída por questões que versarão sobre o Modelo de Gestão e Autonomia das Escolas, a estrutura organizacional do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo e temáticas no âmbito do Estatuto Profissional dos Funcionários e Agentes da Administração Pública. A bibliografia, que será disponibilizada na página do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo, é a seguinte: -----

- Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho; -----
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo; -----
- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo; -----
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. -----

-----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 previamente definido no número seis do Aviso de Abertura. -----

-----Este método será composto por duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo cada fase carácter eliminatório: numa primeira fase será aplicada uma Bateria de Psicométricos, sendo valorado com as menções "Apto" e Não Apto". As aptidões a avaliar serão a compreensão verbal, a aptidão espacial, a aptidão numérica, o raciocínio lógico e a fluência verbal; numa segunda fase será realizada uma entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamentos dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. As competências a avaliar serão as seguintes: -



Amo M.
Pelayo

- 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);-----
- Tolerância à pressão e contrariedades (capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional);-----
- Trabalho de equipa e cooperação (capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa);-----
- Responsabilidade e compromisso com o serviço (capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável).-----

-----A entrevista de avaliação de competências pessoais será cotada da seguinte forma:-----

- À presença de quatro comportamentos corresponde Nível Elevado: vinte valores; -----
- À presença de três comportamentos corresponde Nível Bom: dezasseis valores; -----
- À presença de dois comportamentos corresponde Nível Suficiente: doze valores; -----
- À presença de um comportamento corresponde Nível Reduzido: oito valores;-----
- À presença de zero comportamentos corresponde Nível Insuficiente: quatro 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 serão os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de zero a vinte valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.-----

-----A Entrevista de Avaliação de Competências (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 vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. As competências a avaliar serão as seguintes: capacidade de adaptação à mudança; Deontologia /sigilo profissional; capacidade de gestão de conflitos; capacidade de expressão oral; resistência à pressão e contrariedades e orientação para o serviço público.-----

-----A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:-----

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

Em que:-----

AC= Avaliação Curricular-----



HAB= Habilitação Académica de Base-----

EP= Experiência Profissional-----

FP= Formação Profissional-----

AD= Avaliação de Desempenho-----

-----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 – 9.º Ano de escolaridade; -----

- 16 valores – 6.º Ano de escolaridade; -----

- 10 valores – Escolaridade obrigatória inferior ao 6.º Ano de escolaridade. -----

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

-20 valores – com experiência de cinco anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no presente aviso de abertura; -----

-19 valores – com experiência igual ou superior a três anos e inferior a cinco anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;-----

-17 valores – com experiência inferior a três anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no presente 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 sessenta horas; -----

-18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de sessenta horas; -----

-14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de sessenta horas; -----

-12 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de sessenta 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: -----

$AD = 4 [(A+B+C)/3]$ -----

Em que A, B e C se referem 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 treze valores.



Handwritten signature and initials in the top right corner.

-----A Classificação Final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de zero a vinte 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 = 0,60 PC + 0,40 AP-----

Ou -----

CF = 0,50 AC + 0,50 EAC

Em que:-----

CF= Classificação Final-----

PC= Prova de Conhecimentos-----

AP= Avaliação Psicológica-----

AC=Avaliação Curricular-----

EAC=Entrevista de Avaliação de Conhecimentos-----

-----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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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 poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, 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, 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 ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.-----

-----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.-----

-----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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

-----E nada mais havendo a tratar, foi lida e aprovada a presente ata e deu-se por encerrada a reunião. -----



O Júri

Maria Inês da Silva Neto
Presidente

Maria José Correia Lopes
1º Vogal efetivo

Ana Sofia de Freitas Mendes
2º Vogal efetivo