

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA OCUPAÇÃO DE 3 POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE CONTRATO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL

ATA Nº 1

Aos vinte e um dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas dezassete horas, na sala de reuniões anexa à Direção, reuniam-se os membros do júri do concurso, sob a presidência do Subdiretor Arnaldo Lopes Marques.

O Subdiretor informou que o anúncio de publicitação do concurso já seguiu para o Diário da República, aguardando-se a sua publicação. Seguidamente, o anúncio será publicado na plataforma Moodle e afixado num lugar de estilo do Agrupamento, decorrendo o prazo de candidatura durante dez dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do Diário da República.

Foram aprovados os métodos de seleção, que são obrigatoriamente os seguintes: Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica. A Prova de Conhecimentos (PC) será valorada de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. Foi ainda decidido que a Avaliação Psicológica (AV) comportará duas fases.

Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos é uma prova escrita de avaliação, com 30 questões fechadas de tipo Verdadeiro/Falso, com duração de 60 minutos, incidindo sobre as seguintes áreas da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: regime de faltas, período experimental, direitos e deveres do empregador público e do trabalhador, avaliação do desempenho, horário de trabalho, direito a férias e exercício do poder disciplinar. A prova será calendarizada na segunda reunião do júri.

Avaliação Psicológica (AV)

A Avaliação Psicológica comportará duas fases, sendo valorada, na primeira fase, através das menções de Apto ou 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 primeira fase corresponde à avaliação das aptidões e a segunda fase compreende a avaliação do perfil de personalidade.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Nos termos do Artigo 6º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, aplica-se ainda o método de selecção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que visa, nomeadamente, avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de selecção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). A Avaliação Curricular avaliará, obrigatoriamente os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso Equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD), caso exista, sendo expressa numa escala de 0 a 20 com valoração às centésimas.

Avaliação Curricular

Foram também aprovados a grelha classificativa da Avaliação Curricular e o sistema de valoração final, que será centesimal, numa escala de 0 a 20. Assim, a Avaliação Curricular (AC) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$.

Cada um dos parâmetros a ponderar será graduado de acordo com a seguinte pontuação:

Habilitação académica de base (HAB):

- vinte valores – habilitação superior ao 12º ano de escolaridade
- dezoito valores – habilitação equivalente ao 12º ano de escolaridade
- dez valores – escolaridade obrigatória ou equivalente

Experiência profissional (EP):

- vinte valores – com experiência de oito anos ou mais no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- dezoito valores – com experiência igual ou superior a cinco anos e inferior a oito anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- dezasseis valores – com experiência inferior a cinco anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- doze valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- dez valores – sem qualquer experiência profissional

Formação profissional (FP)

- vinte valores – com formação de 60 horas ou mais diretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- dezoito valores – com formação inferior a 60 horas diretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- catorze valores – com formação igual ou superior a 60 horas indiretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- doze valores – com formação inferior a 60 horas indiretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura
- dez valores – sem formação

Avaliação do desempenho (AD)

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, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

No caso de os candidatos terem avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que cumpriram atribuições, competências ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será obtida pela fórmula:

$AD = [(A+B+C)/3]$, em que A, B e C são as pontuações quantitativas dos últimos 3 anos.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Classificação Final (CF)

A Classificação Final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção e será efetuada através das seguintes fórmulas:

$CF = 0,45PC + 0,25AP + 0,30 EPS$, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público;

ou

$CF = 0,45AC + 0,25EAC$, para os candidatos titulares de relação jurídica de emprego público.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Foi deliberado que os critérios de desempate a adotar serão os previstos no Artigo 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril.

Foi agendada nova reunião do júri para o próximo dia treze de junho, pelas quinze horas, para seleção dos candidatos admitidos a concurso.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, de que se lavrou a presente ata, que vai ser assinada nos termos da lei.

O Presidente do Júri _____

A Vogal _____

A Vogal _____