

S.
A.
A.
Cordeiro

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 posto 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.

ATA

Ata da 1ª reunião

Aos 7 dias do mês de junho de 2019, pelas 17 horas, reuniu no gabinete da direção, o Júri, conforme estipulado no Despacho Interno de Nomeação nº 2, de 7 de junho, que se anexa, constituído pela Presidente do Júri, Lara Mónica Pires Soares, adjunta do diretor; pela Vogal Efetiva, Carla Margarida Rosa Nunes Pais Mascarenhas, adjunta do diretor; pela Vogal Efetiva, Maria Alexandra Pinto, coordenadora de estabelecimento; pela Vogal Suplente, Rita Sofia Paulo Cordeiro, chefe dos serviços de administração escolar e pela Vogal Suplente, Ana Maria de Jesus Henriques, encarregada operacional.

Como secretária da reunião, a presidente do júri nomeou a Vogal, Alexandra Pinto.

Assim, esta reunião tem por objetivo registar todas as diligências necessárias ao desenvolvimento do processo de recrutamento relativo ao Procedimento Concursal Comum para ocupação de um posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para carreira e categoria de Assistente Operacional, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um – Análise do enquadramento legal do procedimento concursal;

Ponto dois - Processo de recrutamento e respetiva calendarização;

Ponto três – Métodos e critérios de seleção dos candidatos;

Ponto quatro – Elaboração e validação da Prova de Conhecimentos, do guião de entrevista de avaliação de competências e do guião da entrevista profissional de seleção.

Aberta a sessão, e estando presentes todos os membros, procedeu-se de imediato ao cumprimento do ponto um da ordem de trabalhos. Assim, o Júri verificou o enquadramento legal do Concurso, tendo em conta a Lei nº 35/2014, de 20 de junho, Lei nº 25/2017, de 30 de maio, 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 e o teor dos despachos n. os 169/2019/SEAEP e 184/2019/SEAEP respetivamente de 19 e 27 de fevereiro de 2019, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público e do Despacho n.º 2103/2019, de 25 de fevereiro de 2019, publicado em 1 de março de 2019, da Diretora-Geral da Administração Escolar, no Diário da República, 2.ª série, n.º 43. Assim, o diretor do agrupamento, irá proceder à celebração de um contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional através de procedimento concursal comum, para exercer funções no Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém, de acordo com o seu despacho nº 1 de 7 de junho.

Foram, assim, analisados os processos de recrutamento, de divulgação do aviso de abertura, a metodologia e os critérios de seleção e de seriação das candidaturas, definidos neste documento.

No ponto dois da ordem de trabalhos, verificaram-se todas as diligências necessárias ao imediato desenvolvimento do processo de recrutamento, que passam pela publicação na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém, o aviso de abertura deste procedimento concursal.

As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação – SIGRHE > Situação Profissional > PND – Proc. concursais comuns > Formulário de candidatura no portal da Direção Geral da Administração Escolar (www.dgae.mec.pt) e formalizadas através da entrega, nas instalações do Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém, ou enviadas pelo correio, para a escola sede, em carta registada com Aviso de receção, dirigidas ao Diretor do Agrupamento de Escolas ou Escola não Agrupada até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, dos seguintes documentos:

- Curriculum Vitae;
- Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;

- Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam;
- Caso seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

S. J. A. A. A.
Assinatura

A apreciação das candidaturas realiza-se nos 10 dias úteis seguintes ao término do prazo para a apresentação das mesmas.

Os requisitos de admissão ao concurso são os seguintes:

-Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

- Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

- A título excepcional, no presente procedimento concursal é admissível em substituição do nível habilitacional, a relevância da formação ou experiência profissionais conforme o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.

Não podem ser admitidos ao procedimento concursal, entre outros, os candidatos que: não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP; sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reformas pagas pela segurança social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março; tenham cessado o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções; cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho aos previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento; no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), aguardem conclusão do correspondente procedimento que só a eles diga respeito, na sequência de parecer da CAB da respetiva área governamental, homologado pelos membros do Governo competentes.

Após concluídas a apreciação das candidaturas, caso se verifique a existência de candidatos excluídos, estes serão notificados nos cinco dias úteis seguintes, para a realização da audiência prévia nos termos do código do procedimento administrativo, obedecendo ao disposto no artigo 23º da portaria n.º125-A/2019 de 30 de abril.

Os candidatos admitidos serão convocados com uma antecedência mínima de cinco dias úteis e pela forma prevista no artigo 10º da supracitada portaria, para a realização dos métodos de seleção com indicação do local, data e horário em que os mesmos tenham lugar.

No ponto três da ordem de trabalhos, o Júri analisou os métodos e critérios de seleção dos candidatos para este procedimento concursal, aplicando-se os seguintes métodos de seleção:

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos (PC) e a avaliação psicológica (AP), nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. Contudo, para 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 as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.



O primeiro método de seleção obrigatório a aplicar aos candidatos é:

- a) a prova de conhecimentos - para os candidatos que não 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 as mencionadas atribuições;
- b) a avaliação curricular - para 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 as mencionadas atribuições.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril será aplicado o método de seleção facultativo entrevista profissional de seleção (EPS).

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica, é efetuada pelos psicólogos a exercer funções no agrupamento, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, tendo sido consultado o INA para o efeito.

No caso previsto na alínea d) do artigo 5.º da referida portaria, a aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências pode ser efetuada pelos psicólogos deste agrupamento.

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício das funções descritas no n.º 8 do presente Aviso, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa; Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. Será uma prova escrita, com 10 questões de tipo escolha múltipla, com a cotação de 1,5 valores, por questão e 5 questões de tipo verdadeiro/falso, com a cotação de 1 valor, por questão. A prova terá a duração de 90 minutos.

A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 8 do Aviso de procedimento concursal. A avaliação psicológica 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.

A avaliação curricular 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:

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

Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores – 12.º Ano de escolaridade ou superior;

18 valores – 11.º Ano de escolaridade;

16 valores – 10.º Ano de escolaridade;

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

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 inerentes à carreira e categoria 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 profissional.

X
D
A
A
Ordem

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 60 horas;

18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;

12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

10 valores – sem formação.

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 referem-se 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 13 valores.

A entrevista avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas 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.

A entrevista profissional de seleção visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A 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. É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

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

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

Como pode ser verificado nas fórmulas supracitadas, a ponderação, para a valoração final, da prova de conhecimentos e da avaliação curricular é de 45%; a ponderação, para a valoração final, da avaliação psicológica e da entrevista de avaliação de competências é de 25%; a ponderação, para a valoração final, da entrevista profissional de seleção é de 30%.

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, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas de dez candidatos, 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 que deram origem à publicitação 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, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, para realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11 321/2009, de 8 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, disponibilizado no endereço eletrónico da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em www.dgaep.gov.pt, podendo ser obtido na página eletrónica ou junto dos serviços administrativos do Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Em situações 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.

Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 10.º e nos números 1 a 5 do artigo 23.º da Portaria n.º 125-A/2019. A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém, é afixada nas respetivas instalações em local



visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Santiago do Cacém, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

O procedimento concursal cessa o mais tardar findo o prazo de 18 meses para dar cumprimento ao disposto nos números 4 e 5 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019.

No que diz respeito ao ponto quatro, foram elaborados e validados o guião de entrevista profissional de seleção, a prova de conhecimentos e a entrevista de avaliação de competências, que se encontra anexo a esta ata.

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão e lavrou-se a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri presentes nesta reunião.

Presidente:

Luís Vítor Pires Soares

Vogal efetivo:

Paulo Pais Fernandes

Vogal efetivo:

Maria Alexandra Sebastião Dias Pinto

Vogal Suplente:

Rita Sofia Paulo Bordeiro

Vogal Suplente:

Ana Henriques