

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de quatro postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria geral de assistente operacional para o Agrupamento de Escolas dos Carvalhos

ATA DE DEFINIÇÃO DE CRITÉRIOS -1

Aos vinte e dois dias do mês de março de dois mil e vinte e dois, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de quatro postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria geral de assistente operacional para o Agrupamento de Escolas dos Carvalhos, constituído pela Presidente Maria da Conceição Correia Oliveira Marques, pela 1.ª Vogal efetiva Valéria Gonçalves Teixeira, que substitui a Presidente nas suas faltas e impedimentos, e pela 2.ª Vogal efetiva Maria José da Silva Barbosa Carvalho, com o objetivo de fixar os requisitos de admissão, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método seleção.

1. Requisitos de admissão:

1.1. 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 da República Portuguesa, por convenção internacional ou por 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.

1.2. 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, nomeadamente:

- a). 4.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos até 31.12.1966;

- b). 6.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos entre 01.01.1967 a 31.12.1980;
- c). 9.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos entre 01.01.1981 a 31.12.1994;
- d). 12.º ano de escolaridade aos candidatos nascidos a partir de 01.01.1995.

1.3. A título excecional, no presente procedimento concursal é admissível, em substituição do nível habilitacional, a relevância da formação e, ou, experiência profissionais, conforme o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP. Ficam admitidos ao procedimento concursal os candidatos que comprovem ter tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria em realidade social, escolar e educativa igual ou superior a 500 horas.

2. Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, serão utilizados dois métodos de seleção obrigatórios e um facultativo:

2.1. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 da LTFP e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, exceto quando, por escrito, afastem estes métodos de seleção, caso em que se lhes aplica os métodos de seleção “prova de conhecimentos” e “avaliação psicológica”.

2.2. Para os demais candidatos os métodos de seleção obrigatórios são “prova de conhecimentos” e “avaliação psicológica”.

2.3. Será ainda aplicado, a todos os candidatos, o método de seleção facultativo “entrevista profissional de seleção”, conforme o disposto no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho -LTFP, aprovado em anexo à Lei 35/2014, de 20 de junho, conjugado com o artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

3. Aplicação dos métodos de seleção:

Por razões de celeridade e de economia processual e considerando o elevado número de candidatos que habitualmente se apresentam aos procedimentos concursais bem como o princípio da boa gestão dos recursos, torna-se inviável a aplicação dos métodos de seleção numa única fase à totalidade dos candidatos, pelo que, face ao carácter e natureza do presente recrutamento, a utilização dos métodos de seleção será efetuada de forma faseada, em conformidade com o disposto no art.º 7 da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, nos seguintes termos:

3.1. O primeiro método será aplicado a todos os candidatos admitidos ao procedimento concursal comum.

3.2. O segundo método será aplicado a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades, conforme o disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 7.º da Portaria.

3.3. Ficam dispensados da aplicação do 2.º método de seleção os restantes candidatos, nos termos definidos nas alíneas c) e d), do n.º 3, do artigo 7 da Portaria que regulamenta o presente procedimento concursal, quando os candidatos aprovados nos termos dos pontos anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

3.4 Ao abrigo do disposto no n.º 9, do art.º 9 Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, quando aplicável, é eliminatório, pela ordem enunciada na lei, quantos aos obrigatórios e pela ordem constante da publicitação, quanto ao facultativo.

3.5. 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 valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

3.6. Serão igualmente excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção referidos na data e hora para a qual foram notificados.

4. Métodos de seleção obrigatórios:

4.1 Avaliação curricular - Com uma **ponderação de 45%**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação literária ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas. 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 Literária de Base ou Curso equiparado (HLB), Experiência Profissional (EP) e Formação Profissional.

4.1.1. Habilitação Literária de Base (HLB), graduada com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – habilitação de grau académico superior;
- b) 18 valores – 11.º ano ou 12.º ano de escolaridade ou cursos que lhe sejam equiparados;
- c) 16 valores – escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato que pode ser substituída por experiência profissional comprovada.

4.1.2. Experiência profissional (EP) – tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria em realidade social, escolar e educativa do contexto onde desempenhará as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – 5 anos ou mais de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
- b) 18 valores – de 3 anos a menos de 5 anos de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
- c) 16 valores – de 1 ano a menos de 3 anos de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
- d) 14 valores – menos de 1 ano de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
- e) 12 valores – 10 ou mais anos de tempo de serviço em contexto diverso;
- f) 10 valores – menos de 10 anos de tempo de serviço em contexto diverso;
- g) 0 valores – sem experiência profissional.

4.1.3. Formação profissional (FP) – formação direta ou indiretamente relacionada com as áreas funcionais a recrutar, realizadas a partir do ano de 2018:

- h) 20 valores – formação profissional de nível IV ou equivalente na área funcional;
- i) 18 valores – formação profissional de nível III ou equivalente na área funcional;
- j) 16 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 50 ou mais horas;
- k) 14 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 25 a 49 horas;
- l) 12 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, até total de 24 horas;
- m) 10 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, independentemente do número de horas;
- n) 0 valores – ausência de formação.

A Avaliação curricular (AC), 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.

$$AC = (HLB + EP + FP) / 3$$

Sendo que:

AC = avaliação curricular

HLB = habilitação literária de base

EP = experiência profissional

FP = formação profissional

4.2. Entrevista de avaliação de competências - Com uma **ponderação de 25%**, 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 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista de avaliação de competências (EAC) será realizada por técnicos de gestão de recursos humanos, com formação adequada para o efeito ou por outros técnicos, desde que previamente formados para a utilização deste método.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competência previamente definido.

4.3. Prova de conhecimentos (PC) – Com uma **ponderação de 45%**, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A **Prova de conhecimentos** será de forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, sob anonimato, sem consulta, a realizar por todos os candidatos/as no mesmo dia e hora, sem admissão de 2.ª chamada, que visa a avaliação de conhecimentos nos domínios profissionais relevantes para o exercício da função, incidindo designadamente sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da carreira de assistente operacional, sendo constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla. Tem a duração máxima de 60 minutos.

Temas da prova de conhecimentos:

- Direitos e Deveres Gerais dos trabalhadores;
- Direitos e Deveres dos alunos;
- Funcionamento geral de um agrupamento de escolas;
- A Indisciplina, a Higiene e Saúde no Espaço Escolar;
- Segurança/vigilância dos Alunos.

Bibliografia:

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Decreto-Lei n.º 184/2004, 29 de julho (Estabelece o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário), alterado pelo Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de julho (direitos e deveres);
- Lei n.º 51/2012, 5 de setembro, Estatuto do aluno do ensino não superior;
- Lei n.º 46/86, de 14 de outubro — Lei de Bases do Sistema Educativo, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de setembro e pela Lei n.º 49/05, de 30 de agosto. Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho (Aprova o Regime de autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré-Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário).

Os/as candidatos/as que compareçam à prova de conhecimentos teórica com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, ficam impedidos de realizar o método de seleção.

A Prova de conhecimentos será composta por 20 questões de resposta fechada, de escolha múltipla/casos práticos, com pontuação de 1 (um) valor cada uma:

- Responde de maneira correta – 1,00 valor
- Responde de maneira incorreta ou não responde – 0,00 valores

4.4. Avaliação psicológica (AP) - Com uma **ponderação de 25%**, 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 seguinte perfil de competências:

- Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola;
- Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens;
- Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;
- Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento;
- Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento;
- Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo;
- Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;
- Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde;
- Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços.

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.

Na Avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato sob pena de quebra de sigilo.

5. Método de seleção facultativo:

5.1 Entrevista Profissional de Seleção - Com uma **ponderação de 30%**, 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 entrevista profissional de seleção (EPS) terá uma duração aproximada de 15 minutos e será 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.

A Entrevista Profissional de Seleção pretende avaliar os seguintes parâmetros:

a) Sentido de responsabilidade (SR) - Visa avaliar a capacidade de analisar, ponderar, julgar e agir, em situações relacionadas com a sua atividade profissional avaliando e assumindo as consequências dos atos e decisões que tiver de tomar:

20 Valores – Demonstra elevado sentido de responsabilidade, revelando excelente capacidade de análise e de ponderação, profundo sentido de justiça e extrema atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

16 Valores – Demonstra bom sentido de responsabilidade, revelando boas capacidades de análise e ponderação, bom sentido de justiça, e zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

12 Valores – Demonstra suficiente sentido de responsabilidade, revelando capacidades suficientes de análise e ponderação, razoável sentido de justiça e algum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

8 Valores – Demonstra reduzido sentido de responsabilidade, revelando capacidades reduzidas de análise e de ponderação, fraco sentido de justiça e pouco zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar;

4 Valores – Demonstra insuficiente sentido de responsabilidade, revelando não possuir capacidades de análise e de ponderação, insuficiente sentido de justiça e nenhum zelo e atenção aos deveres e às tarefas a desempenhar.

b) Capacidade de comunicação (CC) – Visa avaliar a capacidade para expor ideias ou situações com objetividade, clareza e poder de argumentação:

20 Valores – Demonstra um nível elevado de comunicação, exprimindo-se com extrema objetividade e grande poder de argumentação;

16 Valores – Demonstra um nível bom de comunicação, exprimindo-se com muita clareza e objetividade e algum poder de argumentação;

12 Valores – Demonstra um nível suficiente de comunicação, exprimindo-se com alguma clareza e objetividade e razoável poder de argumentação;

8 Valores – Demonstra um nível reduzido de comunicação, exprimindo-se com pouca clareza e objetividade e reduzido poder de argumentação;

4 Valores – Demonstra um nível insuficiente de comunicação, exprimindo-se sem clareza e objetividade e insuficiente poder de argumentação.

c) Experiência Profissional (EP) – Visa avaliar o nível de preparação e adequação dos conhecimentos profissionais do candidato ao exercício de funções:

20 Valores – Revela elevada experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com aprofundados conhecimentos profissionais da atividade em causa;

16 Valores – Revela experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com bons conhecimentos profissionais da atividade em causa;

12 Valores – Revela alguma experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com conhecimentos profissionais da atividade em causa;

8 Valores – Revela pouca experiência em atividades relevantes para o exercício das funções conjugada com alguns conhecimentos profissionais da atividade em causa;

4 Valores – Revela experiência em atividades não relevantes para o exercício das funções conjugada com insuficientes conhecimentos profissionais da atividade em causa.

d) Motivação e interesse (MI) – Visa avaliar as atitudes e comportamentos essenciais à prossecução dos objetivos em equipa, bem como a predisposição para a colaboração e envolvimento nas tarefas:

20 Valores – Evidencia elevado interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

16 Valores – Evidencia muito interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

12 Valores – Evidencia razoável interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

8 Valores – Evidencia reduzido interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

4 Valores – Evidencia insuficiente interesse e vocação para o exercício das funções na área da atuação do posto de trabalho a ocupar;

A entrevista profissional de seleção (EPS) será classificada com o valor resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada parâmetro.

A classificação da entrevista profissional de seleção será obtida através da seguinte forma:

$$EPS = (SR + CC + EP + MI) / 4$$

EPS = Entrevista profissional de seleção

SR = Sentido de responsabilidade

CC = Capacidade de comunicação

EP = Experiência Profissional

MI = Motivação e interesse

6. 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:

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

OU

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

Em que:

CF = Classificação Final

AC = Avaliação de Curricular

PC= Prova de Conhecimentos

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

AP = Avaliação Psicológica

EPS = Entrevista Profissional de Seleção

7. Os candidatos admitidos serão convocados através de notificação do dia, hora e local para realização dos métodos de seleção, nos termos previstos no art.º 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro.

8. Os candidatos excluídos serão notificados nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização da audiência dos interessados, nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo.

9. No âmbito do exercício da audiência prévia, os candidatos devem obrigatoriamente utilizar o formulário eletrónico, disponível na página eletrónica do Município em www.cm-gaia.pt – *Informação - documentos municipais – requerimentos (544)*.

10. 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.

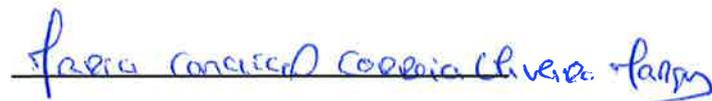
10.1. Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

11. A publicação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Carvalhos e na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada nas respetivas instalações em local visível e público.

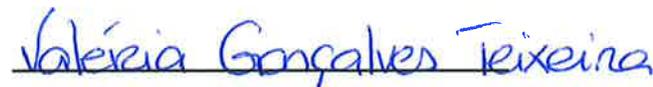
12. A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas de Carvalhos, é disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Carvalhos e na página eletrónica o Município em www.cm-gaia.pt - *Recursos Humanos - Procedimentos Concurais, Concursos e Comissões de Serviço* e afixada nas respetivas instalações em local visível e público, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação da sua publicitação.

E, não havendo outros assuntos a tratar no que se refere a este concurso, foi lavrada a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

O júri,



Maria da Conceição Correia Oliveira Marques



Valéria Gonçalves Teixeira



Maria José da Silva Barbosa Carvalho