

*Actual*  
*2017*

Ata nº 1

Aos vinte e sete dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte reuniu-se o júri do procedimento concursal comum, com carácter de urgência, para o preenchimento de dois postos de trabalho, na categoria de assistente operacional, da carreira de assistente operacional, no Agrupamento de Escolas de Mangualde, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), nomeadamente, para explicitar os parâmetros, a respetiva ponderação de cada um dos métodos - Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -, a grelha classificativa e o sistema de valoração de cada um dos métodos, bem como a definição dos critérios de desempate. -----

Assim: -----

1. **Requisitos de admissão:** -----

1.1 Os requisitos gerais de admissão definidos no artigo 17º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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 desempenhar; -----
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória; -----
- f) Nível habilitacional mínimo exigido; -----

1.2 . Habilitações literárias exigidas: 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 excecional, 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 e nos termos do artigo 31.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro. -----

1.3 Atento ao que vai dito no artigo 5º, do D.L. n.º 112/2017, de 29 de dezembro, e no ponto nas orientações provindas da Direção-Geral da Administração Escolar, de 23 de dezembro, " são abrangidos todos os trabalhadores que tenham sido considerados sem o

vínculo adequado no período entre 1 de janeiro e 4 de maio de 2017 e durante pelo menos um ano à data da abertura do procedimento concursal de regularização”

**2 – Grelha classificativa, métodos de seleção, parâmetros e respetiva ponderação e sistemas de valoração: -----**

**2.1 Avaliação curricular** visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência profissional adquirida e a formação realizada, tipos de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. 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. Serão considerados e ponderados os seguintes elementos para o posto de trabalho a ocupar: Habilitação Académica de Base (HAB) ou curso equiparado, a Experiência Profissional (EP), a Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD) de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{1 \text{ HAB} + 6EP + 2FP + AD}{10}$$

**2.1.1** - Habilitação Académica de Base (**HAB**), graduada de acordo com a seguinte pontuação: classificação académica igual a pontuação. -----

**2.1.2** Experiência Profissional (**EP**) – tempo de serviço no exercício das funções inerentes à categoria, de acordo com a seguinte pontuação: -----

- a) 20 Valores – 8 ou mais anos de tempo de serviço na categoria; -----
- b) 18 Valores – Entre 4 e 7 anos de tempo de serviço na categoria; -----
- c) 16 Valores – Entre 1 ano e 3 anos de tempo de serviço na categoria; -----
- d) 14 Valores - Menos de 1 ano de tempo de serviço na categoria. -----

**2.1.3** Formação Profissional (FP): formação profissional detida pelo candidato nos termos do seguinte: -----

a) 20 Valores: com 6 ou mais ações frequentadas dentro da área funcional e com a menção de aprovado, sendo contabilizadas unicamente as com a duração mínima de 15 horas; -----

b) 18 Valores: entre 3 e 5 ações frequentadas dentro da área funcional com a menção de aprovada, sendo contabilizadas unicamente as com a duração mínima de 15 horas;

c) 16 Valores: menos de 3 ações frequentadas dentro da área funcional com a menção de aprovada, sendo contabilizadas unicamente as com a duração mínima de 15 horas.

**2.1.4. Avaliação de Desempenho (AD):** em que se pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar. -----

Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro:

- Desempenho Inadequado – 5 valores;
- Desempenho Adequado – 12 valores;
- Desempenho Relevante – 16 valores
- Desempenho Excelente – 20 valores.

Aos candidatos que não possuam avaliação do desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro. -----

Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de selecção (**AC**) consideram-se excluídos e não prosseguem para o método seguinte.-----

**2.2.A entrevista profissional de selecção (EPS)** visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e as qualificações profissionais e as motivações de cada candidato, ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato, através dos 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. -----

Serão considerados e ponderados os seguintes elementos para o posto de trabalho a ocupar: -----

a) **Atitude e motivação:** avalia o comportamento do candidato em termos de capacidade de trabalho em equipa, capacidade de gestão de conflitos, capacidade de persuasão, apresentação e confiança: -----

- Atitude desadequada e ausência de motivação: 4 valores;
- Atitude pouco adequada/pouca motivação: 8 valores;
- Atitude adequada e motivação adequadas: 12 valores;
- Atitude adequada e motivação muito adequadas: 16 valores;
- Atitude adequada e motivação excelentes: 20 valores.

b) **Conhecimentos e formação para o exercício da função:**

- Ausência de conhecimentos/formação – 4 valores;

- Poucos conhecimentos/formação – 8 valores;
  - Bons conhecimentos/formação – 12 valores;
  - Muito bons conhecimentos/formação – 16 valores;
  - Excelentes conhecimentos/formação – 20 valores;
- c) Experiência na área em que é aberto o procedimento:-----
- Ausência de experiência – 4 valores;
  - Pouca experiência – 8 valores;
  - Experiência suficiente – 12 valores;
  - Experiência relevante – 16 valores;
  - Grande Experiência – 20 valores.
- d) Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso : coerência e clareza discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas: -----
- Dificuldade de expressão, comunicação e interpretação – 4 valores;
  - Pouca capacidade de expressão, comunicação e interpretação – 8 valores;
  - Capacidade de expressão, comunicação e interpretação – 12 valores;
  - Boa capacidade de expressão, comunicação e interpretação – 16 valores;
  - Muita capacidade de expressão, comunicação e interpretação – 20 valores.

A classificação da EPS: a classificação da EPS será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação anteriores. A EPS é avaliada nos termos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; por votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, traduzido na escala de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

**3. Ordenação final dos candidatos** admitidos que completem o procedimento concursal é efectuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos dos métodos de seleção de **Avaliação Curricular (AC)** e de **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**:  $CF = 70\% (AC) + 30\% (EPS)$ . -----

**4. Critério de desempate:** -----

**4.1** - Em situação de igualdade de valoração, aplica-se prioritariamente o disposto no n.º 1 do artigo 66.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e depois o consagrado no artigo 27º Portaria n.º

125-A/2019, de 30 de abril. Subsistindo o empate, dever-se-á considerar a ordenação dos candidatos de forma decrescente, tendo como referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da experiência profissional traduzida no número dias em funções na categoria; -----
- b) Valoração da formação profissional expressa no número de ações de formação frequentadas e concluídas na área, independentemente das horas de cada uma;
- c) Valoração da habilitação académica considerando o grau/ano de escolaridade concluído e a respetiva classificação. -----

**4.2** – Para efeitos e nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto -Lei 29/2001 de 3 de Fevereiro, neste procedimento concursal, o candidato com deficiência tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sob qualquer outra preferência legal. -----

E, mais nada havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão, da qual se lavrou a presente acta que vai ser assinada por todos os membros do júri. -----

O Presidente: \_\_\_\_\_

O Vogal: \_\_\_\_\_

O Vogal: \_\_\_\_\_

