

Procedimento concursal de regularização extraordinária de vínculos precários destinado a assistentes operacionais

Abertura de procedimento concursal comum, com carácter de urgência, para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho no Agrupamento de Escolas de Esgueira, Aveiro, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP).

Ata n.º1/2020

Aos quatro dias do mês de maio do ano de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, reuniu, na sala de reuniões do Bloco A da Escola Básica e Secundária Dr. Jaime Magalhães Lima, o júri nomeado pela diretora do Agrupamento de Escolas de Esgueira, Helena Maria de Oliveira Dias Libório, por despacho de vinte e nove de abril de dois mil e vinte, constituído por Anabela Maria dos Santos Ferreira, subdiretora, na qualidade de Presidente do Júri, Manuel Rodrigues Carlos de Oliveira, adjunto da Diretora, 1º Vogal efetivo e Maria Vitória Marques de Almeida Ministro, encarregada dos assistente operacional do Agrupamento de Escolas de Esgueira, 2.ª Vogal efetiva, com a finalidade de tratar do procedimento concursal identificado em epígrafe, destinado ao recrutamento de 2 (dois) postos de trabalho no Agrupamento de Escolas de Esgueira, Aveiro, na categoria de assistente operacional, da carreira de assistente operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP). -----

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos: -----

Ponto único: Identificar os métodos de seleção, os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método, conforme o n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

No cumprimento do ponto único da ordem de trabalhos o júri, por unanimidade, deliberou o seguinte: -----

Os métodos de seleção a utilizar serão a **avaliação curricular (AC)** e a **entrevista profissional de seleção (EPS)**, se houver mais do que um candidato ao mesmo posto de trabalho. -----

Lucy
Alc
Silvia

A **avaliação curricular (AC)** visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho, nomeadamente: as habilitações académicas, a formação profissional, a experiência profissional e o tempo de desempenho no período anterior, no exercício de funções caracterizadas do posto de trabalho a preencher. -----

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilidade Académica de Base (HAB) ou Curso equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). 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. -----

1 A **avaliação curricular (AC)** 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. -----

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. -----

2 A entrevista profissional de seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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. -----

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 e incidirá sobre os seguintes **parâmetros de avaliação**: -----

- Motivação e interesse; -----

- Capacidade de relacionamento interpessoal; -----

- Capacidade de comunicação; -----

- Qualidade de experiência profissional. -----

O resultado da entrevista será obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros e formalizado em ficha individual contendo os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. -----

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 da seguinte fórmula: -----

$$----- CF = 70\% (AC) + 30\% (EPS) -----$$

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 nos métodos de seleção. -----

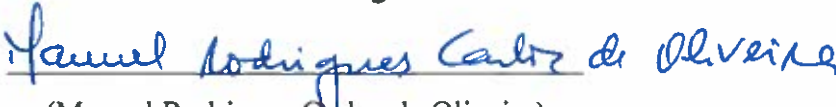
Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

E nada mais havendo a tratar, deu-se por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os elementos do Júri do concurso. -----

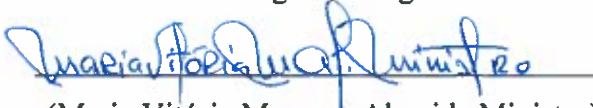
A Presidente do Júri


(Anabela Maria dos Santos Ferreira)

O Primeiro Vogal


(Manuel Rodrigues Carlos de Oliveira)

O Segundo Vogal


(Maria Vitória Marques Almeida Ministro)