

## Aviso

**Procedimento concursal de regularização no âmbito do PREVPAP, para a celebração de oito contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a categoria de assistente operacional.**

1 - O procedimento concursal de regularização é um procedimento comum de recrutamento, sujeito ao regime e tramitação previstos na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e na Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, alterada e republicada pela Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, com as especificidades decorrentes da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro

2 - Local de trabalho - Agrupamento de Escolas do Levante da Maia.

3 - Âmbito do recrutamento - 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.

4 - Caracterização do posto de trabalho - Os postos de trabalho a ocupar caracterizam-se pelo exercício de funções correspondentes à categoria de assistente operacional, de acordo com o seguinte perfil de competências:

- a) Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola;*
- b) Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens;*
- c) 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;*
- d) Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares de modo a permitir o seu normal funcionamento;*
- e) Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento;*
- f) Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo;*
- g) Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;*

*h) 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;*

*i) Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços.*

5 - Posicionamento remuneratório - Os trabalhadores que vierem a adquirir o direito a celebrar contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ficarão posicionados no nível 2 da tabela remuneratória única, com o vencimento de EUR: 580,00€, encontrando disponível o modelo de contrato no SIGRHE.

6 - Requisitos de admissão:

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

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

b) Ser detentor da escolaridade obrigatória 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;

c) Os candidatos deverão ser titulares da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou equivalente, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

7 – Formalização das candidaturas:

7.1 - Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente Aviso na página eletrónica do Agrupamento de escolas do levante da Maia e na Bolsa de Emprego Público.

7.2 - Todos os trabalhadores reconhecidos com vínculo precário, serão notificados através de notificação pessoal ou correio eletrónico. Os trabalhadores reconhecidos com vínculo precário que se encontrem numa situação legal de ausência ou que tenham cessado funções são obrigatoriamente notificados por correio postal registado.

7.3 - Forma - A candidatura será formalizada eletronicamente, pelo que os candidatos deverão estar registados na plataforma SIGRHE > Situação Profissional > PND - Proc. concursais restritos - PREVPAP > Formulário de candidatura e submetidas até ao último dia do prazo para apresentação das

mesmas. Sendo que os documentos que acompanham a candidatura deverão ser entregues, pessoalmente nas instalações do agrupamento, ou enviadas pelo correio em carta registada com aviso de receção ou remetidas por e-mail ([concursoprevpap@gmail.com](mailto:concursoprevpap@gmail.com)) até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas.

7.4 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

7.5 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas nos termos da Lei.

7.6 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

## 8 - Métodos de seleção

8.1 - O método de seleção é a avaliação curricular, exceto se houver mais do que um trabalhador a concorrer ao mesmo posto de trabalho situação em que serão aplicados dois métodos de seleção - a avaliação curricular e a entrevista profissional de seleção;

8.2 - Nos casos em que se aplicam dois métodos de seleção a ponderação é a seguinte:

- Avaliação Curricular (AC) - 70%

- Entrevista profissional de seleção (EPS) - 30%

8.3 - Avaliação curricular (AC) 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.

8.4 - A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + EP + FP + AD) / 4$$

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

- 20 valores - habilitação superior ao 12.º ano de escolaridade
- 18 valores - habilitação equivalente ao 12.º ano de escolaridade
- 10 valores - escolaridade obrigatória ou equivalente

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 mais de 50 horas;
- 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50 horas;
- 14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com mais de 50 horas;
- 12 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50 horas;
- 10 valores - sem formação.

Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três anos, 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 3 anos.

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

8.5 - A entrevista profissional de seleção 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 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. Será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação de cada um deles. O resultado final será obtido através da média aritmética simples.

8.6 - Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

## 9 - Composição do Júri:

Presidente: Álvaro Nuno Claro Moura Bastos, adjunto da diretora.

Vogais efetivos: Aldina Maria Teixeira Costa Carvalho, adjunta da diretora.

Rute Esmeralda Duarte Sousa, encarregada operacional.

Vogais suplentes: Fernando Manuel Calheiro Alves, docente.

Maria de Fátima Godinho Castro Torres, assistente operacional.

9.1 – O presidente de júri será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vogais efetivos.

9.2 – Nos termos da alínea t) do n.º 3 do artigo 19.º da Portaria n.º 83 -A/2009, os critérios de apreciação e de ponderação do método de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais serão facultadas aos candidatos, na audiência de interessados após a aplicação de todos os métodos de seleção e antes de ser proferida a decisão final.

10 – Exclusão e notificação dos candidatos - Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º da Portaria n.º 83-A/2009, para realização da audiência dos interessados 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](http://www.dgaep.gov.pt), podendo ser obtido na página eletrónica ou junto dos serviços administrativos do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada Agrupamento de Escolas do Levante da Maia.

11 - A ordenação final  $[(VF=70\% \times (AC)+30\% \times (EPS))]$  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 média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos elementos do método de seleção

## 12 - Critério de desempate:

12.1 - A ordenação de candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios:

- a) Valoração da Avaliação Curricular;
- b) Valoração da Entrevista profissional de seleção;
- c) Melhor pontuação na experiência profissional.

12.2 - Para efeitos da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 35.º da referida Portaria e nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 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.

13 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 36.º da Portaria n.º 83-A/2009.

13.1 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada Agrupamento de Escolas do Levante da Maia, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada Agrupamento de Escolas do Levante da Maia, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

14 - Em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

Nogueira da Maia, 27 de setembro de 2018

A Diretora

Maria da Conceição Costa Carneiro