



*Valcária*  
*Jo*

## Ata n.º 01 (UM)

### Reunião do Júri do procedimento concursal

Aos vinte e oito dias do mês de maio de dois mil e dezanove, sob a presidência de Laura Guerra, os elementos que constituem a estrutura acima referida realizaram uma reunião. ....

A ordem de trabalhos estabelecida para esta reunião foi a seguinte: .....

Ponto um – Parâmetros de avaliação; .....

Ponto dois – Ponderação dos métodos de seleção; .....

Ponto três – Elaboração da grelha classificativa; .....

Ponto quatro – Sistema de valoração final do método; .....

Assuntos tratados e/ou deliberações: .....

A reunião iniciou-se com a leitura do email enviado pela senhora Diretora-geral da Administração Escolar, Dra. Susana Castanheira, no âmbito do concurso para a contratação de Assistentes Operacionais por tempo indeterminado e constituição da reserva para contratos a termo resolutivo. ·

De seguida, passou-se ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, tendo sido decidido considerar os seguintes parâmetros:.....

**Ponto um-** De acordo com as orientações da Direção Geral da Administração Escolar e do ponto 13 da minuta do aviso de abertura deste procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação psicológica (AP). A **Prova de Conhecimentos** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 8 do Aviso de Abertura. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A prova será escrita com questões de resposta aberta e de escolha múltipla com uma duração de 60 minutos. Os temas a avaliar incidirão no conhecimento da legislação específica, no conhecimento das funções a desempenhar (Perfil de competências) e em cultura geral. A Bibliografia necessária para a preparação para a Prova de Conhecimentos é: Lei n.º35/2014, de 20 de junho; Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho; Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro; Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória; Decreto-Lei n.º 54/2008, de 6 de julho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro e a Lei n.º 85/2009, de 27 de agosto. ....

cr/20

A **Avaliação psicológica (AP)**, método aplicado pela psicóloga em exercício na Escola, avaliará, 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 perfil de competências definido no n.º 8 do Aviso de Abertura. 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. ....

Aos 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 aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). ....

A **Avaliação Curricular (AC)** analisará 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 **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** avaliará, 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 Avaliação Curricular (AC) terá uma ponderação de 70% e visará analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional (HA), experiência profissional (EP) e formação profissional (FP), funções exercidas (FE) e avaliação de desempenho (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com a valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, isto é,  $AC = (HA + 2EP + FP + FE + AD) / 6$ . A Habilitação Literária pode ser substituída por Experiência Profissional. As habilitações literárias serão valoradas da seguinte forma: .....

Habilitações Literárias	Valoração
-------------------------	-----------

*Manuel  
e*

Titularidade apenas da Escolaridade obrigatória (*)	10 valores
9.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado	12 valores
12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado	14 valores
Bacharelato	16 valores
Licenciatura ou grau académico superior	20 valores

(\*) No caso de não ser detentor da escolaridade obrigatória, será valorada a experiência profissional na área da ação educativa de, no mínimo, 10 anos. ....

A **Formação Profissional** visa aumentar a eficácia e eficiência dos serviços através da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Na formação profissional apenas se considera a formação realizada que respeite às áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com o posto de trabalho a preencher, frequentadas nos últimos cinco anos e até à data de abertura do presente procedimento, de acordo com a aplicação dos seguintes critérios, até ao limite máximo de 20 valores: .....

Formação, diretamente relacionada com a área funcional, com duração superior a 50 horas.	20 valores
Formação, diretamente relacionada com a área funcional, com duração ]30, 50]	18 valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração [10, 30]	14 valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração <10 horas	12 valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional	10 valores

1 dia de formação = 7

Apenas é considerada a formação que seja devidamente certificada ou comprovada. ....

A avaliação da **Experiência Profissional** pretende determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as áreas de trabalho. ....

Assim, pondera-se o exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o grau de complexidade das mesmas. A experiência profissional é valorada de acordo com a aplicação do seguinte critério: .....

Experiência > 8 anos	20 valores
5 < Experiência <= 8 anos	16 valores
3 < Experiência <= 5 anos	12 valores
1 < Experiência <= 3 anos	8 valores
Experiência < 1 ano	4 valores

Só é ponderada a experiência profissional devidamente comprovada. ....

A avaliação das Funções Exercidas pretende determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora do posto de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional com as áreas de trabalho.

A avaliação resultará da acumulação da pontuação atribuída a cada uma das atividades desempenhadas

Serviço de manutenção e limpeza das instalações	8
Apoio aos alunos	4
Apoio a docentes	4
Apoio a outros utilizadores do espaço ( E. Educação, Fornecedores e outros)	2
Segurança	2

A avaliação de desempenho será também tida em conta na Avaliação Curricular. Serão consideradas as avaliações apresentadas relativas aos últimos três anos em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto a ocupar. Será classificada da seguinte forma:

Excelente	20 valores
Relevante	18 valores
Adequado	14 valores
Sem avaliação	12valores

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) terá uma ponderação de 30%, sendo classificada através dos seguintes níveis classificativos:.....

Elevado	20 valores
Bom	16 valores
Suficiente	12 valores
Reduzido	8 valores
Insuficiente	4 valores

Notas  
60

As competências essenciais ao exercício da função, serão avaliadas de acordo com o seguinte perfil de competências: C1-Orientação para o serviço público, C2-Orientação para os resultados, C3-Orientação para a segurança, C4-Responsabilidade e compromisso com o serviço, C5- Tolerância à pressão e à contrariedade e C6- Conhecimentos profissionais. ....

Para esta avaliação será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido, associado a uma grelha que traduzirá a presença ou ausência dos comportamentos em análise. ....

A classificação da entrevista de avaliação de competências será obtida através da seguinte fórmula:  $EAC = (C1+C2+C3+C4+C5+C6)/6$ . ....

**Ponto dois-** Relativamente ao ponto dois, foi decidido: utilizar a ponderação, que constará do aviso de abertura, sendo: .....

1- Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa -  $CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$ . ....

2- Para os restantes candidatos -  $CF = 0,70 PC + 0,30 AP$ . ....

**Ponto três-** Passando ao ponto três da Ordem de Trabalhos, o júri elaborou as grelhas classificativas para cada um dos métodos de seleção à aplicar, o guião da Entrevista de Avaliação de Competências e a Prova de Conhecimentos a aplicar. ....

**Ponto quatro** - 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: .....

**$CF = 0,70 PC + 0,30 AP$  ou  $CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$ .** .....

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 de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. ....

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 de seleção obrigatório; .....

b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; .....

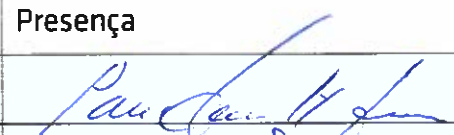

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos

aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal. ....

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. ....

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. ....

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

	Função	Nome	Presença
01	Presidente de Júri	Laura Guerra	
02	Vogal efetiva	Celeste Novo	
03	Vogal efetivo	Narciso Santos	