



ATA Nº UM

Aos vinte e quatro dias do mês de maio de dois mil e dezanove, reuniram, *Cristina Maria Pires Madalena* (Subdiretora do Agrupamento), *Rui Manuel Espinho Bouceiro* (Adjunto do Diretor) e *Helena Maria Franco Conceição Sainhas Andrade* (Encarregada dos Assistentes Operacionais), *na qualidade de* membros do Júri nomeado pelo Diretor deste Agrupamento, responsável pelo procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias, nos termos dos n.os 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

A ordem de trabalhos para esta reunião era a seguinte:

Ponto único – *Elaboração do Aviso de Abertura com todos os procedimentos concursais para publicitação.*

Assim sendo, consultada a legislação aplicável e orientações da tutela, no que aos métodos de seleção diz respeito, tendo em vista a operacionalização do concurso, o júri entendeu ser de registar:

- Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

- Os 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, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

Quanto à Prova de Conhecimentos (PC), é de referir:

- 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 calendarização desta prova será colocada na página da escola assim que terminar o período de candidatura.

- Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: Prova Escrita, de natureza teórica, de realização individual, com duração máxima de 60 minutos e incidindo sobre conteúdos de natureza genérica ou específica.

- Temas da prova de conhecimentos:

- Lei Geral do Trabalho e Funções Públicas;
- Regime de Autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- Conteúdo funcional dos Assistentes Operacionais;
- Estatuto do aluno e ética escolar;
- Educação Inclusiva;
- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas “A Lã e a Neve”;
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas “A Lã e a Neve”;

- A Bibliografia de suporte necessária é: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atual; Lei nº 51/2012, de 5 de setembro; Decreto-Lei nº 75/2008, de 22 de abril, republicado pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 2 de julho; Decreto-Lei nº 54/2018, de 6 de julho; Regulamento Interno e Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas “A Lã e a Neve”. Ambos os documentos se encontram disponíveis na página eletrónica do agrupamento (<http://www.aelaneve.pt/>).

Registe-se que é permitida a consulta de legislação simples (suporte papel), não anotada, na prova de conhecimentos.

Quanto à Avaliação Psicológica (AP), saliente-se que:



- 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 perfil de competências definido no n.º 8 do presente Aviso. A AP 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.

No que à Avaliação Curricular (AC) diz respeito, refira-se que a mesma:

- 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.

A AC será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + 2 EP + FP + AD) / 5$$

A Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – 12º ano de escolaridade ou superior;
- 18 valores – 11º ano de escolaridade;
- 16 valores – 10º ano de escolaridade;
- 10 valores – escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano de escolaridade.

- A 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.

A 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.

A Avaliação de 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 de desempenho, ou tendo não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 10 valores.

Sobre a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), é de referir que:

- A EAC 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.



Sobre a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), regista-se que:

- Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplica-se o método de seleção facultativo EPS.

- A EPS visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até 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 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS – para candidatos que não estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS – para candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa ou candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade;

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 ou fases de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase 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



de 15 elementos, 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 aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

d) Quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito.

e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Todas as decisões referidas na presente ata, constarão do Aviso de Abertura do Concurso que será publicitado, na íntegra, na página Web do Agrupamento (<http://www.aelaneve.pt/>) e divulgado na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt/). Do mesmo Aviso de Abertura será elaborado um extrato para publicação em Diário da República, 2ª Série, em observância dos dispositivos legais.

Seguidamente foram elaborados os diversos documentos necessários a este procedimento concursal.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata, qua depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do júri.

Presidente: *Cristina Maria Pires Madalena*

Vogal Efetivo: *Rui Manuel Espinho Bouceiro*

Vogal Efetiva: *Helena Maria Franco Conceição Sainhas Andrade*