

## ATA Nº 1

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a 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.

Aos vinte e cinco dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove, pelas 14 horas e 30 minutos, na sala de reuniões da escola sede do agrupamento, reuniu o júri do procedimento concursal acima descrito.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- 1 - Preparar o aviso de abertura;
- 2 - Definir os métodos de selecção a aplicar, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação e os sistemas de valoração final dos métodos de selecção a aplicar no presente procedimento concursal;
- 3 – Sistema de classificação final;
- 4 – Critérios de ordenação preferencial

1 - Foi preparado o aviso de abertura concursal para publicação em Diário da República.

2 - Métodos de selecção

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se os métodos de selecção 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 selecção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

**Prova de conhecimentos (PC)** 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.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova teórica de conhecimentos (gerais e específicos), de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos.

Temas da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos terá como temas as matérias relacionadas com as funções constantes do n.º 8 do Aviso de abertura.

Bibliografia necessária: a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; b) Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho; c) Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho,

alterado pelos Decretos-Leis nos 147/2005, de 26 de agosto e n.º 262/2007, de 19 de julho e parcialmente revogado pelo Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho; d) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterado pelas Leis n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro; n.º 55-A/2010, de 31 de dezembro e Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; e) Regulamento Interno do Agrupamento de escolas de Alfena.

**Avaliação psicológica (AP)** 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 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.

**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, que se traduzirá na seguinte fórmula:

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

Em que: AC = Avaliação Curricular; HA=Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho.

Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida, serão estabelecidos os seguintes critérios de avaliação:

#### **Habilitações Académicas (HA)**

Habilitações académicas exigidas para o posto de trabalho – 18 valores

Habilitações superiores às exigidas para o posto de trabalho – 20 valores

**Formação Profissional (FP)** – Será considerada a formação profissional certificada directamente relacionada com a área funcional a recrutar, obtida nos últimos cinco anos, contabilizada em horas, de acordo com a seguinte tabela:

Mais de 300 horas de formação	20 valores	100 a 149 horas de formação	8 valores
250 a 300 horas de formação	17 valores	51 a 99 horas de formação	5 valores
200 a 249 horas de formação	14 valores	Até 50 horas de formação	3 valores
150 a 199 horas de formação	11 valores	Sem formação	0 valores

Para efeitos de formação relacionada com a área/conteúdo funcional da categoria de assistente operacional, será considerada a formação devidamente certificada e comprovada no âmbito das seguintes temáticas:

- A função do assistente operacional; sua interação com os demais agentes educativos;
- Primeiros socorros;
- Higiene e segurança no trabalho;
- Atendimento e técnicas de comunicação;
- Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; Resolução/gestão de conflitos;
- Organização do trabalho; Gestão do tempo;
- Necessidades educativas especiais: Pedagogia;
- Informática;
- Outras temáticas que o Júri delibere considerar como directamente relacionadas com a área/conteúdo funcional da carreira/categoria de assistente operacional.

**Experiência Profissional (EP)** – Será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego público ou privado, contabilizado em meses, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria em realidade social, escolar ou educativa do mesmo contexto em que desempenhará funções para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação, até ao limite máximo de 20 valores:

Mais de 5 anos de tempo de serviço	20 valores	Mais de 1 até 2 anos de tempo de serviço	9 valores
Mais de 4 até 5 anos de tempo de serviço	18 valores	Até 1 ano de tempo de serviço	6 valores
Mais de 3 até 4 anos de tempo de serviço	15 valores	Sem tempo de serviço	0 valores
Mais de 2 até 3 anos de tempo de serviço	12 valores		

**Avaliação de Desempenho (AD)** – Será considerada a última avaliação obtida no local de trabalho em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou actividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, de acordo com a seguinte tabela:

Excelente	20 valores	Bom/Adequado	12 valores
Muito Bom/Relevante	16 valores	Sem avaliação de desempenho	10 valores

**Entrevista Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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.

Sem competências	0 valores
Apresenta comportamentos associados até 2 competências definidas	4 valores
Apresenta comportamentos associados até 3 competências definidas	8 valores
Apresenta comportamentos associados até 4 competências definidas	12 valores
Apresenta comportamentos associados até 5 competências definidas	16 valores
Apresenta comportamentos associados até 6 competências definidas	20 valores

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** 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, de acordo com os parâmetros constantes do mapa abaixo. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

Expressão verbal e sociabilidade		Maturidade e espírito crítico		Motivação para o desempenho da função		Qualidade da experiência profissional	
Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20	Elevado	20
Bom	16	Bom	16	Bom	16	Bom	16
Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12	Suficiente	12
Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8	Reduzido	8
Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4	Insuficiente	4

A classificação a atribuir a cada parâmetro da avaliação resulta de votação nominal, e por maioria, sendo o resultado obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados.

Sendo este método de seleção avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8, e 4 valores, o resultado final achado até às centésimas, é convertido nestes termos:

Igual ou superior a 18 valores – nível Elevado

Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – nível Bom

Igual ou superior a 10 valores e inferior a 14 valores – nível Suficiente

Igual ou superior a 6 valores e inferior a 10 valores – nível Reduzido

Inferior a 6 valores – nível Insuficiente

3 - **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:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

ou

$$\text{CF} = 0,45 \text{ AC} + 0,25 \text{ EAC} + 0,30 \text{ EPS}$$

Sendo: CF – Classificação Final; PC – Prova de Conhecimentos; AP – Avaliação Psicológica; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências; EPS – Entrevista Profissional de Seleção.

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.

4 – Critérios de ordenação preferencial

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.

Para efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

Nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrados os trabalhos. Para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos membros do Júri.

Presidente: Joaquina Rosa Monteiro Paiva Taveira

Vogais efectivos: José António da Graça Morais

Maria Laura Lima Vieira