



Ata da reunião do júri relativo ao procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de dois postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional.

---- Aos vinte e três dias do mês de maio, do ano dois mil e dezanove, no gabinete dos diretores de turma da Escola Básica Rio Arade, do Agrupamento de Escolas Rio Arade – Parchal, pelas dezassete horas, reuniram-se: José António Silvestre Duarte, Subdiretor do Agrupamento, na qualidade de Presidente do Júri; Isabel Maria Silva Reis Nisa, Professora do Quadro de Agrupamento, na qualidade de vogal efetiva e José Armando Marcelo Alberto, Encarregado Operacional, na qualidade de vogal efetivo, os quais constituem o Júri do procedimento concursal supra identificado, a fim de estabelecerem os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos. -----

----Assim considerando o conteúdo funcional dos lugares postos a concurso, o Júri deliberou por unanimidade o seguinte: -----
Os métodos de seleção **obrigatórios** a aplicar são os seguintes: -----

--- A **Prova de conhecimentos (PC)** que visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas do(a)s candidato(a)s, necessários ao exercício das funções de Assistente Operacional no Agrupamento de Escolas. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. Trata-se de uma prova de conhecimentos (gerais e específicos), de realização individual, numa única fase, de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais. A bibliografia necessária para a prova de conhecimentos é a seguinte: -----

- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual (Capítulo I — Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público: artigos 70.º a 78.º; Capítulo IV e Capítulo V — Tempo de trabalho e não trabalho: artigos 101.º a 143.º; Capítulo VII — Exercício do poder disciplinar: artigos 176.º a 204.º); -----

- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) — Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro com as alterações introduzidas na Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro; -----

- Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na redação do Decreto-Lei n.º 137/2012 (aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário); -----

- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro (Estatuto do aluno e ética escolar); -----

- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Rio Arade; -----

- Plano Plurianual de Melhoria TEIP - 2018/2021 do Agrupamento de Escolas Rio Arade. -----

---- A **Avaliação psicológica (AP)** 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 para o exercício das funções de Assistente Operacional no Agrupamento de Escolas. 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 o(a)s candidato(a)s 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. A avaliação psicológica (AP) é efetuada pelos psicólogos a exercer funções no agrupamento de escolas ou escola não agrupada, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, tendo sido consultado o INA para o efeito.-----

---- O(a)s candidato(a)s 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 as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

---- A **Avaliação curricular (AC)** visa analisar a qualificação do(a)s candidato(a)s, 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 os postos de trabalho a ocupar, e que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação

Handwritten signature and date: 22/05/2019

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 avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$

a) 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.

b) 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;
- 18 valores – com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria;
- 16 valores – com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria;
- 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria;
- 10 valores – sem experiência profissional.

c) 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.

d) 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. -----

0(a)s candidato(a)s 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. -----

---- A **Entrevista Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, nomeadamente as seguintes: -----

- a) Realização e orientação para resultados; -----
- b) Conhecimentos e Experiência; -----
- c) Organização e método de trabalho; -----
- d) Adaptação e melhoria contínua; -----
- e) Responsabilidade e compromisso com o serviço; -----
- f) Orientação para a segurança. -----

A Entrevista Avaliação de Competências (EAC) é 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. -----

Níveis classificativos	Classificações	Competências em que o comportamento associado esteve presente
20	Elevado	Nas 6 competências
16	Bom	Em 4 ou 5 competências
12	Suficiente	Em 3 competências
8	Reduzido	Em 2 competências
4	Insuficiente	Em 0 ou 1 competência

No caso previsto na alínea d) do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, a aplicação do método de seleção **entrevista de avaliação de competências (EAC)**, pode ser efetuada pelos psicólogos do agrupamento de escolas ou escola não agrupada. -----

---- 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)**. -----

---- A **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(a) entrevistado(a), nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do Agrupamento e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

---- A classificação final (CF) do(a)s candidato(a)s 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

$$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

---- Serão excluído(a)s do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o(a)s candidato(a)s 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 do(a)s candidato(a)s, do primeiro método de seleção obrigatório; -----
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte do(a)s candidato(a)s 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 candidato(a)s, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando o(a)s candidato(a)s aprovado(a)s nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal. -----

O(a)s candidato(a)s aprovado(a)s no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

---- E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, pelas dezoito horas e trinta minutos, da qual para constar, se lavrou a presente Ata, que vai ser lida e assinada por todos os elementos do júri. -----

O Júri,

O Presidente do Júri:

A Vogal Efetiva:

O Vogal Efetivo: