

*Handwritten signature*

## ATA DE REUNIÃO DO JÚRI

**Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto 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.**

-----Aos três dias do mês de maio do ano dois mil e dezanove, pelas dez horas, reuniu, na sala da direção, o júri designado para o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto 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, sob a presidência de Cláudia Isabel dos Santos Ferreira Corker e com a presença de todos os seus elementos. -----

A ordem de trabalhos da reunião foi a seguinte:-----

-----ponto um – Parâmetros de avaliação e Grelha de avaliação; -----

-----ponto dois – Sistema de valoração final do método de seleção. -----

-----Relativamente ao ponto um da ordem de trabalhos, e 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 seleção obrigatórios, **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)** e, de acordo com o artigo 6.º da mesma portaria, o método de seleção facultativo de **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.-----

-----A 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 aviso de abertura do procedimento concursal. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. Os candidatos/as admitidos/as a concurso serão sujeitos a uma prova individual, escrita, de conhecimentos de natureza teórica e em suporte de papel, sem consulta, a realizar para todos os candidatos/as no mesmo dia e hora, numa fase única, que visa a avaliação de conhecimentos nos domínios profissionais relevantes para o exercício da função. A prova terá a duração máxima de 60 minutos e irá incidir sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados

*Classical MS*

com as exigências da carreira de assistente operacional, sendo constituída por perguntas/casos práticos de resposta de escolha múltipla. Os temas da prova de conhecimentos serão: Direitos e Deveres Gerais dos trabalhadores; Direitos e Deveres dos alunos; Funcionamento geral de uma escola; A Indisciplina no Espaço Escolar; Higiene e saúde no Espaço Escolar; Segurança/vigilância dos Alunos. -----

-----A 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 aviso de abertura do concurso. A avaliação dos candidatos será realizada numa única fase, através da aplicação de um teste de Personalidade, versão “papel e lápis”, com a duração de 45 minutos, sendo a sua administração coletiva. O resultado obtido no instrumento de avaliação aplicado será classificado nos níveis 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) 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 até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal, serão considerados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:

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

-----HAB - **Habilitação Académica de Base**, graduada de acordo com a seguinte pontuação: -----

-----20 valores – Habilitação superior ao 12º ano de escolaridade; -----

-----18 valores – Habilitação equivalente ao 12º ano de escolaridade; -----

-----10 valores – escolaridade inferior ao 12º ano de escolaridade. -----

-----EP - **Experiência Profissional** – tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria de acordo com a seguinte pontuação: -----

*Carolina*

-----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.-----

-----FP - **Formação Profissional** 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 experiência profissional.-----

-----AD - **Avaliação de Desempenho** relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou competências ou atividades idênticas 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 se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos.---

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

-----Os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores no método de seleção AC consideram-se excluídos da lista unitária de ordenação final.-----

-----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, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom,

*Alves*  
*Ang*

Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

-----A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), método facultativo selecionado, 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, 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 entrevista é pública, terá uma duração não superior a 30 minutos, 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

-----Assim, o júri deliberou ponderar os seguintes parâmetros:-----

-----a) Conhecimentos gerais;-----

-----b) Motivação;-----

-----c) Relacionamento interpessoal;-----

-----d) Tolerância à pressão e contrariedades;-----

-----e) Planeamento e organização;-----

-----f) Responsabilidade e compromisso com o serviço;-----

-----g) Trabalho em equipa e cooperação.-----

-----a) Por conhecimentos gerais (CG), entende-se o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de caráter genérico, relacionados com a unidade orgânica. -----

-----b) Por motivação (MOT), entende-se a vontade que o trabalhador demonstra para contribuir para a prossecução dos objetivos do projeto educativo da escola. -----

-----c) Por relacionamento interpessoal (RI), entende-se a capacidade de interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

-----d) Por tolerância à pressão e contrariedades (TPC), entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. -----

-----e) Por planeamento e organização (PO), entende-se a capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade.-----

*Carolina*  
*MS*

-----f) Por responsabilidade e compromisso com o serviço (RCS), entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.-----

-----g) Por trabalho em equipa e cooperação (TEC) entende-se a capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição intercultural e cooperar com outros de forma ativa.-----

-----A classificação deste item far-se-á de acordo com a seguinte tabela, que será utilizada em sede de entrevista:-----

EPS	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20 valores	16 valores	12 valores	8 valores	4 valores
a) Conhecimentos gerais					
b) Motivação					
c) Relacionamento interpessoal					
d) Tolerância à pressão e contrariedades					
e) Planeamento e organização					
f) Responsabilidade e compromisso com o serviço					
g) Trabalho em equipa e cooperação					

-----Em que:-----

-----Elevado – responde às questões colocadas com elevados níveis de objetividade, clareza e pertinência;-----

-----Bom – responde às questões colocadas com bons níveis de objetividade, clareza e pertinência;-----

-----Suficiente - responde às questões colocadas com razoáveis níveis de objetividade, clareza e pertinência;-----

-----Reduzido – responde às questões colocadas com reduzidos níveis de objetividade, clareza e pertinência;-----

-----Insuficiente – responde às questões colocadas sem objetividade, clareza e pertinência-----

-----A classificação da entrevista profissional de seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:-----

*Handwritten signature*

-----CEPS = (CG + MOT + RI + TPC + PO + RCS + TEC)/7-----

-----Em que cada uma das siglas identificadas correspondem aos indicadores acima enumerados.

-----Ainda neste âmbito, para 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) e, de acordo com o artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, o método de seleção facultativo de Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

-----Relativamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, 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  $CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$ . Assim, foram elaborados os dois modelos de grelhas classificativas, tendo em conta as ponderações atribuídas aos parâmetros de classificação:

Nome	PC 45%	AP 25%	EPS 30%	CF 100%

Nome	AC 45%	EAC 25%	EPS 30%	CF 100%

-----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.-----

-----Os candidatos aprovados 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 nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada irá ser assinada nos termos da lei.-----

A Presidente



O Secretário

