



Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (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.

## REUNIÃO DE JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL ATA NÚMERO UM

Aos vinte e quatro dias do mês de maio de dois mil e dezanove, reuniu-se na escola sede do Agrupamento de Escolas de Martim de Freitas, o júri do 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.

Por despacho de catorze de maio de dois mil e dezanove, o Diretor do Agrupamento, nomeou os membros do júri e que tem a seguinte constituição:

Presidente: Cecília de Oliveira Simões

Vogal efetivo: Maria de Fátima Félix Carvalho

Vogal efetivo: Alexandre Miguel Pires Pereira Agreira

Vogal suplente: João Nuno Carvalho Eufrásio

Vogal suplente: Adelino Vilão Rodrigues

A presente reunião do júri tem a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto um:** Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal;

**Ponto dois:** Definição dos parâmetros de avaliação dos candidatos e respetiva ponderação;

No primeiro ponto da ordem de trabalhos procedeu-se à elaboração do aviso de abertura do presente procedimento concursal. O documento elaborado ficará anexo à presente ata, Anexo I.

No segundo ponto da ordem de trabalhos, foi lembrado que os métodos de seleção obrigatórios a aplicar na seleção dos candidatos são a prova de conhecimentos (PC) e a avaliação psicológica (AP), nos termos do artigo 36º da LTFP e do artigo 5º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril.

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 nº8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel. A prova é constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla e/ou resposta aberta, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos e/ou eletrónicos. Os temas a avaliar nesta prova serão os conhecimentos de Funções dos Assistentes Operacionais; Primeiros Socorros; Segurança de pessoas e bens; Gestão de conflitos e Relacionamento interpessoal.

A prova de avaliação de conhecimentos tem as seguintes características:

- será constituída por dez questões de escolha múltipla e duas questões de resposta aberta, todas de resposta obrigatória;
- cada resposta certa de escolha múltipla é valorada com 1 valor e as questões de respostas abertas são valoradas com 6 e 4 valores respetivamente ;
- a cada resposta errada corresponde a atribuição de 0 valores na questão;
- a ausência de resposta a uma questão corresponderá a atribuição de 0 valores na questão; -
- nos termos da alínea a) do ponto 2 do Artigo 8º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, é garantido aos candidatos o anonimato na correção das provas;
- a prova terá a duração de 60 minutos;
- os candidatos deverão comparecer trinta minutos antes da hora agendada para a realização da prova;
- os candidatos que pretendam desistir da realização da prova, só poderão abandonar a sala de realização da prova após decorridos trinta minutos do seu início;
- não é admitida a entrada para o prova depois da hora do seu início;
- os candidatos admitidos serão convocados por correio eletrónico de acordo com o previsto na alínea a) do Artigo 10º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril. Será usado o mail fornecido pelos candidatos no formulário de candidatura preenchido na plataforma de candidatura SIGRHE;

Para a realização da prova de avaliação de conhecimentos, os candidatos, devem consultar a seguinte bibliografia: Lei nº35/2014 e respetivas alterações, Regulamento interno do Agrupamento de Escolas de Martim de Freitas e Manual de primeiros socorros. Esta documentação será publicitada na página do Agrupamento no artigo onde será publicitado este procedimento concursal.

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 nº 8 do presente Aviso. 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.

A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se nos termos do artigo 6º da Portaria nº125-A/2019, aplicando-se aos candidatos 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 (EP) e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a Capacidade de Comunicação (CC) e de Relacionamento Interpessoal (RI). 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. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será valorada de 0 a 20 valores e é apurada recorrendo à seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{EP} + \text{CC} + \text{RI}) / 3$$

A Entrevista Profissional de Seleção é expressa até às centésimas e tem uma ponderação de 30% na avaliação final.

O Júri aprovou ainda o modelo de ficha individual de EPS a usar e que constitui o Anexo III da presente ata.

A classificação final da avaliação destes candidatos será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas e será realizada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{CF} = 0,45 \text{ PC} + 0,25 \text{ AP} + 0,30 \text{ EPS}$$

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 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 nº 2 do artigo 36º da LTFP.

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 (HAB) ou Curso equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional e Avaliação de Desempenho (AD). 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 dos candidatos será realizada de acordo com os seguintes parâmetros:

**Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:**

20 valores — Nível superior;

18 valores — 12º Ano de escolaridade ou equivalente;

16 valores — 10º e 11º Anos de escolaridade;

10 valores — Escolaridade obrigatória.

**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.

**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 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 igual ou mais de 50 horas;

12 valores — formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 50 horas;

10 valores — sem formação.

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.

Os candidatos 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.

O resultado final da avaliação curricular será ponderado de acordo com a seguinte fórmula:

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

O júri aprovou o modelo da grelha de registo de Avaliação Curricular a ser utilizada e que constitui o Anexo II da presente ata.

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

Para avaliar os candidatos neste parâmetro será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis Classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

Nos termos do artigo 6º da Portaria nº125-A/2019, aplica-se aos candidatos 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 (EP) e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação (CC) e de relacionamento interpessoal (RI). 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. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será valorada de 0 a 20 valores e é apurada recorrendo à seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{EP} + \text{CC} + \text{RI}) / 3$$

A Entrevista Profissional de Seleção é expressa até às centésimas e tem uma ponderação de 30% na avaliação final.

O Júri aprovou ainda o modelo de ficha individual de EPS a usar e que constitui o Anexo III da presente ata.

A avaliação final dos candidatos por Avaliação Curricular será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas e será realizada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Serão excluídos do procedimento, nos termos do nº 10 do artigo 9º da Portaria nº 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 7º da Portaria nº 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.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por terminada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada nos termos da lei.

Assinaturas

A Presidente do Júri

Cécilia Simões

A Vogal

John Fely

O Vogal

[Assinatura]