

**ATA N.º 01**

Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional do Agrupamento Escolas nº2 de Abrantes.

Aos vinte dias do mês de junho de 2019, pelas dez horas, no Gabinete do Diretor, sob a presidência de Cláudia Rita dos Santos Nascimento, reuniu o Júri responsável pelo procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional deste Agrupamento de Escolas, Agrupamento de Escolas nº2 de Abrantes, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Estiveram presentes os seguintes membros do Júri:

Presidente: Cláudia Rita dos Santos Nascimento (Subdirectora).

Vogais efectivos: Maria Luís Vicência Ribeiro dos Reis (Adjunta da Direção) e Francelina de Jesus Andrade (Encarregada Operacional).

Vogais suplentes: Idalina Jesus Silva Maçãs (Adjunta da Direção) e Leopoldina Coentro Vitória Rodrigues (Coordenadora Técnica).

Analisada a portaria 125-A/2019, de 30 de abril, o Júri decidiu nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicar os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

A **Prova de Conhecimentos (PC)** é uma prova escrita de avaliação, com 30 questões fechadas de tipo Verdadeiro/Falso, com duração de 60 minutos, incidindo sobre as seguintes áreas da lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: regime de faltas, período experimental, direitos e deveres do empregador público e do trabalhador, avaliação do desempenho, horário de trabalho, direito a férias e exercício do poder disciplinar.

A **Avaliação Psicológica (AP)**, de acordo com os psicólogos do SPO, comportará duas partes, realizadas em sessão única. A primeira parte corresponderá à avaliação das



Handwritten signature and initials in blue ink.

aptidões e a segunda parte à avaliação do perfil de personalidade. Desta avaliação resultará uma classificação 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.-----

Decidiu ainda o júri, nos termos do Artigo 6º da portaria 125-A/2019, de 30 de abril, aplicar o método de selecção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**, que visa, nomeadamente, avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caraterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de selecção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). **A Avaliação Curricular** avaliará, obrigatoriamente os seguintes parâmetros: Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso Equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD), caso exista, sendo expressa numa escala de 0 a 20 com valoração às centésimas. Assim, a Avaliação Curricular (AC) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$. Cada um dos parâmetros a ponderar será graduado de acordo com a seguinte pontuação:

Habilitação académica de base (HAB):-----
 ----vinte valores –habilitação superior ao 12º ano de escolaridade;-----
 ----dezoito valores –habilitação equivalente ao 12º ano de escolaridade;-----
 ----dez valores –escolaridade obrigatória ou equivalente;-----

Experiência profissional (EP):-----
 ----vinte valores –com experiência de oito anos ou mais no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;-----
 ----dezoito valores –com experiência igual ou superior a cinco anos e inferior a oito anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;-----
 ----dezassex valores –com experiência inferior a cinco anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;-----
 ----doze valores –sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;-----
 ----dez valores –sem qualquer experiência profissional.-----

Handwritten notes:
 10
 15
 20
 25
 30
 35
 40
 45
 50
 55
 60
 65
 70
 75
 80
 85
 90
 95
 100

Formação profissional(FP)

-----vinte valores –com formação de 60 horas ou mais diretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura-----

-----dezoito valores –com formação inferior a 60 horas diretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura-----

-----catorze valores –com formação igual ou superior a 60 horas indiretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura-----

-----doze valores –com formação inferior a 60 horas indiretamente relacionada com o exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura-----

-----dez valores –sem formação.-----

Avaliação do desempenho(AD)

Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, relativa ao último período não superior a 3 anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores. No caso de os candidatos terem avaliação de desempenho relativa ao último período, não superior a três anos, em que cumpriram atribuições, competências ou actividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será obtida pela fórmula: $AD = [(A+B+C)/3]$, em que A, B e C são as pontuações quantitativas dos últimos 3 anos.-----

Entrevista de Avaliação de Competências(EAC)

A Entrevista de Avaliação de Competências 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, 20, 16, 12, 8 e 4 valores.-----

Classificação Final(CF)

A Classificação Final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada método de seleção e será efetuada através das seguintes fórmulas: $CF = 0,45PC + 0,25AP + 0,30 EPS$, para os candidatos sem relação jurídica de emprego público; ou $CF = 0,45AC + 0,25EAC$, para os candidatos titulares de relação jurídica de emprego público. Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguinte.-----

Foi deliberado que os critérios de desempate a adotar serão os previstos no Artigo 27º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. -----

Relativamente à aplicação da Entrevista Pessoal de Seleção, este método será aplicado



aos cinco candidatos com melhor classificação nos métodos obrigatórios, considerando-se os restantes candidatos dispensados. Contudo, poderá a mesma ser aplicada posteriormente em conjuntos sucessivos, no caso de surgirem necessidades das que deram origem ao procedimento em causa.-----

E nada mais havendo a tratar, o júri deu por encerrada a reunião, lavrando a presente ata que vai ser assinada por todos os membros.-----

Presidente: _____

1º Vogal Efetivo: _____

2º Vogal Efetivo: _____

1º Vogal Suplente: _____

2º Vogal Suplente: _____

epb furt

Manuel Fernandes

Francisca Andre

Elvira Pereira

Isabel Rodrigues