

ATA Nº1

Aos cinco dias do mês de abril de dois mil e dezanove reuniu o júri designado pela Diretora do agrupamento para o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional no agrupamento, para definir o método de selecção a utilizar, parâmetros de avaliação e respectiva ponderação.

Estiveram presentes na reunião a Presidente do Júri Ana Maria Silva Alves e as Vogais Mónica Patrícia Guilherme de Rafael Barreto de Magalhães e Lígia Manuela Schneider Guimarães, psicóloga.

Ficou acordado que 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).

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 n.º 8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

Foi ainda decidido o Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, a saber:

Tipo de prova: Prova escrita;

Forma: escolha múltipla, resposta curta, associação e pergunta de desenvolvimento;

A prova terá a duração de 60 minutos.

Os temas da prova de conhecimentos são: Atendimento ao público, gestão de conflitos, primeiros socorros, perfil de desempenho do Assistente Operacional, Lei Trabalho Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho: Artigos 15 a 18,25,26 e 30; Secção II: Artigos 45 a 49; capítulo I - Secção I: artigos 70 a 73; Secção II: artigos 126 a 128,133 a 135,146; capítulo VII - Secção I: artigo 176; secção II - Subsecção I: artigos 180 a 187)

A Bibliografia necessária é: perfil de desempenho do Assistente Operacional, Lei Trabalho Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de Junho, Regulamento Interno do Agrupamento.

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 n.º 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.

Escola Secundária 2 - 3 de Clara de Resende
COD. 346 779

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 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:

- a) 20 valores - 12.º Ano de escolaridade ou superior;
- b) 18 valores - 11.º Ano de escolaridade;
- c) 16 valores - 10.º Ano de escolaridade;
- d) 10 valores - Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade.

Já a Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores - com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- b) 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;
- c) 16 valores - com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- d) 12 valores - sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- e) 10 valores - sem experiência profissional.

A Formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- b) 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

c) 14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;

d) 12 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

e) 10 valores - sem formação.

A 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.

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

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 entrevistado, 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 da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

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

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

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.

Escola Secundária 2 - 3 de Clara de Resende
COD. 346 779

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 sucessivas, 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.

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

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 foi lavrada a presente ata e assinada nos termos da lei.

Porto e Agrupamento de Escolas Clara de Resende, 0 de abril de 2019

Presidente: Ana Maria da Silva Alves

Vogais efectivos: *Mónica Rafael Barreto de Afalhão*
Nísia Mamele Bastos Almeida Guimarães