



ATA Nº1 DE REUNIÃO DO JÚRI

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 sete de junho de dois mil e dezanove, pelas catorze horas e trintas minutos, no gabinete da Direção da Escola Básica e Secundária de Arga e Lima, reuniu o Júri do concurso 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, 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, com a presença dos seguintes elementos: -----

Presidente Júri: José Manuel T. M. da Costa Leme - Subdiretor	
Vogais efetivos: Manuel Ilídio Gomes de Castro – Adjunto;	
Vítor Manuel Fernandes Marinheiro – Adjunto	

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

----- Ponto único - elaboração dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar e sistema de valoração final dos métodos. -----

----- Em conformidade com a legislação em vigor e o aviso de abertura, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos (PC), Avaliação Curricular (AC) e Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

---- Prova de conhecimentos e avaliação psicológica. É destinada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa: -----

--- a) Prova de Conhecimento. 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: -----

Temas da prova de conhecimentos: -----



i- Conhecimento ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira; -----

ii- Vínculo de emprego público; -----

iii - carreira dos trabalhadores em funções públicas; -----

iv - mobilidade, funcionamento de órgãos e serviços, horários, Código do trabalho, Lei geral do trabalho em funções públicas e SIADAP 3 -----

Com a Bibliografia necessária: Lei nº 66-B/2007 – SIADAP 3, de 28 de dezembro; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e Código do Trabalho. -----

---- A prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas com o peso de 45%. -----

--- b) Avaliação psicológica. 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. Avaliação psicológica é graduada de acordo com a seguinte valoração/pontuação: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; suficiente, 12 valores; reduzido 8 valores; e insuficiente, 4 valores, com o peso de 25%. -----

----- 2- Avaliação Curricular e entrevista de avaliação de competências. É destinada aos 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: -----

a) - Avaliação Curricular. A avaliação curricular (AC) visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente: habilitação académica (HAB); experiência profissional (EP); formação profissional (FP); 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 com a valoração de 0 a 20 valores, de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$ -----

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

- 20 valores – 12ºano de escolaridade ou superior; -----
- 18 valores – 11ºano de escolaridade; -----
- 16 valores – 10º ano de escolaridade; -----
- 10 valores – Escolaridade obrigatória inferior ao 10º Ano de escolaridade. -----



Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação; -----

- 20 valores — com experiência igual ou superior a 3 anos, no exercício de funções inerentes a carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- 18 valores — com experiência inferior a 3 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- 16 valores — com experiência inferior a 2 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- 12 valores — com experiência inferior a 1 ano no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- 10 valores — sem experiência profissional. -----

Formação profissional (FP) formação profissional direta ou indiretamente relacionada com as áreas funcionais a recrutar. Será valorada com um mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce, até um máximo de 20 valores, o seguinte: -----

- 10 Valores — Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas; -----
- 8 Valores — Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 15 horas ou mais e menos de 60 horas; -----
- 4 Valores — Formação indiretamente relacionada, num total de 60 ou mais horas; -----
- 2 Valores — Formação indiretamente relacionada, num total de 15 horas ou mais e menos de 60 horas. -----

Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último biénio (2017-18), 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 correspondência:

- Desempenho excelente — 20 valores; -----
- Desempenho relevante — 18 valores; -----
- Desempenho adequado — 16 valores, -----
- Desempenho inadequado ou candidatos que não tenham avaliação do desempenho 10 valores. -----

----- **Entrevista Avaliação de Competências (EAC)** que visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, o resultado final da EAC é obtido através da média aritmética simples dos parâmetros a avaliar, a saber: Realização e orientação para resultados, Relacionamento interpessoal, responsabilidade e compromisso com o serviço, trabalho de equipa e cooperação, orientação para a segurança 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. -----

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) que 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 o resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples dos parâmetros a avaliar. 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. -----

----- Em situações de igualdade de valoração, têm preferência na ordenação final os candidatos que: a) Se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66.º da LTFP; b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais. 2 — A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente: a) Em função da valoração obtida no primeiro método utilizado; b) Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento. -----

----- 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: -----

$$CF=0,45PC+0,25AP+0,30EPS$$

ou

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

----- 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. -----

----- E nada mais havendo a tratar, foi lida e aprovada a presente ata e deu-se por terminada a reunião, que vai ser assinada nos termos legais-----

----- O Presidente,

----- O Secretário,