



ATA NÚMERO UM

Aos 20 dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, reuniram os elementos que constituem 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 a carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes.

Nesta reunião foram definidos os procedimentos a adotar, os métodos e parâmetros de avaliação e a respectiva ponderação, tendo em conta a legislação em vigor, a nota informativa remetida pela Direção Geral da Administração Escolar e o conteúdo do aviso de abertura enviado para publicação no *Diário da República*.

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios, a prova de conhecimentos (PC) e a avaliação psicológica (AP).

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividades caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 da referida disposição legal e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos/profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. A referida prova terá natureza teórica, assumindo a forma escrita, com questões de escolha múltipla e de desenvolvimento. Será realizada individualmente, em suporte papel, sendo permitida a consulta da legislação indicada no aviso de abertura do procedimento concursal enviado para publicação em *Diário da República*. Esta terá a duração de 60 minutos, sendo valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A aplicação do método de seleção avaliação psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e/ou competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar. 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**. Na última fase do método, para os candidatos que

a tenham completado, é valorada 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. Será efetuada pela psicóloga a exercer funções neste agrupamento de escolas.

A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica (HAB), a relevância da experiência profissional (EP), a formação profissional realizada (FP) e a avaliação de desempenho (AD).

A avaliação curricular (AC) 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:

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

A experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – com experiência igual ou superior a 8 anos, 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 ou igual 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.

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

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a conteúdo funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores – formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, com menos de 60 horas;
- 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 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 (em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):

$$AD = 4 \left[\frac{(A+B+C)}{3} \right]$$

Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 10 valores.

A classificação deste método será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através de média aritmética simples ou ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A entrevista de avaliação de competências (EAC) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre motivações, experiência e comportamentos profissionais, diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. A aplicação deste método será efetuada pela psicóloga do agrupamento, sendo avaliada segundo os 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 far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:

Competências Profissionais a avaliar	Questões	Candidato
C1 – Experiência profissional		
C2 – Conhecimento do serviço e das funções		
C3 – Relacionamento Interpessoal		
C4 – Trabalho de equipa e cooperação: <ul style="list-style-type: none">• Iniciativa e autonomia• Responsabilidade e compromisso no serviço• Tolerância à pressão e à contrariedade		
C5 – Capacidade de expressão e comunicação		

16 respostas adequadas = 20 valores / Elevado	11 a 15 respostas adequadas = 16 valores / Bom	8 a 10 respostas adequadas = 12 valores / Suficiente
5 a 7 respostas adequadas = 8 valores / Reduzido	0 a 4 respostas adequadas = 4 valores / Insuficiente	

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a entidade responsável pela realização deste procedimento determinou a não utilização de métodos de seleção facultativos ou complementares.

A classificação final dos candidatos (CF) expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas:

$$CF = 0,55 PC + 0,45 AP$$

$$CF = 0,55 AC + 0,45 EAC$$

Em conformidade com o ponto n.º 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, serão excluídos do procedimento concursal os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

Os candidatos que não comparecem a um dos métodos de seleção serão igualmente excluídos.

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para a realização da audiência de interessados nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo.

De acordo com o artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os métodos de seleção serão sempre aplicados num único momento à totalidade dos candidatos sempre que as condições o permitam, sendo que a aplicação de cada método de seleção será faseada, avaliando-se no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior. Todos os candidatos serão notificados da transição à fase seguinte do processo concursal ou da sua exclusão do referido processo.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação por parte da Diretora do Agrupamento de Escolas Alfredo da Silva, é afixada nas instalações da escola sede de agrupamento (Escola Básica e Secundária Alfredo da Silva) em local visível e disponibilizada na página eletrónica do agrupamento sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série.

Todos os procedimentos omissos nesta ata, serão aplicados de acordo com o conteúdo no aviso de abertura enviado para publicação e legislação aplicável, nomeadamente a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e o Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada nos termos da lei.

Barreiro, 20 de abril de 2021


O júri




Júlia Mendes (Presidente do Júri)



Margarida Lopes (vogal efetivo)



António Almeida (vogal efetivo)



Élda Buinho (vogal suplente)