

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 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.

JÚRI DO CONCURSO

ATA NÚMERO UM

Aos vinte dias do mês de setembro do ano de dois mil e dezanove, pelas dezasseis horas, no gabinete da Sala de Diretores de Turma da Escola Secundária Dr. João Lopes de Moraes, reuniu o Júri designado pelo Diretor do Agrupamento de Escolas de Mortágua, de acordo com o Despacho Interno de dezoito de setembro (Anexo 1), no exercício das suas competências no âmbito do procedimento concursal comum para dar cumprimento ao estabelecido no despacho n.º 169/2019/SEAEP e 184/2019/SEAEP, respetivamente de dezanove e vinte e sete de fevereiro de dois mil e dezanove, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público e tendo presente o teor do Despacho n.º 2103/2019, de vinte e cinco de fevereiro de dois mil e dezanove, da Senhora Diretora-Geral da Administração Escolar, publicado em um de março de dois mil e dezanove no Diário da República, 2.ª série, n.º 43, e dos e-mails da Diretora-Geral da Administração Escolar, do dia vinte e um de março e nove de maio de dois mil e dezanove.

O júri elaborou o Aviso de Abertura (Anexo 2) do 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.

Posteriormente, e no âmbito dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de trinta de abril, o júri aplicará os seguintes métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos e avaliação psicológica.

No que diz respeito 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, de acordo com o n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, o júri aplicará os seguintes métodos de seleção: avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências.

A Prova de Conhecimentos (PC), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 8 do Aviso de Abertura, será valorada de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e com expressão até às centésimas. Será uma prova escrita, de realização individual, com a duração máxima de (60) sessenta minutos e versará temas sobre a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, o Estatuto do Aluno e Ética Escolar e o Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Mortágua. Os candidatos deverão consultar a Lei n.º 35/2014, de vinte de junho, a Lei

n.º51/2012, de cinco de setembro, e o Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Mortágua.

A Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, a fim de estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido no n.º 8 do Aviso de Abertura. Esta avaliação 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 (vinte), 16 (dezassexis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação profissional realizada, o tipo de funções exercidas e a 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, serão os seguintes: Habilitação Académica de Base (ou curso equiparado), Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação do Desempenho. Será expressa numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

A classificação final da avaliação curricular será efetuada através da 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 de 8 (oito) 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 (cinco) anos e inferior a 8 (oito) anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura;
- 16 valores – com experiência inferior a 5 (cinco) 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 área funcional, com duração igual ou superior a 60 (sessenta) horas;
- 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração inferior a 60 (sessenta) horas;

- 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com duração igual ou superior a 60 (sessenta) horas;
- 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com duração inferior a 60 (sessenta) horas;
- 10 valores – sem formação.

A Avaliação do Desempenho (AD), relativa aos últimos períodos, não superiores 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 fórmula $AD = 4 [(A+B+C)/3]$, em que A, B e C se referem 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 de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma 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 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

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 profissional de seleção será avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

A Classificação Final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) 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 $CF=0,45 AC+0,25 EAC+0,30 EPS$.

Para efeitos de seleção dos candidatos, serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria 125-A/2019, de trinta de abril, os que obtenham uma valoração inferior a 9,5 (nove vírgula cinco) valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicados os métodos ou fases seguintes.

Ainda de acordo com o artigo 7.º da Portaria nº 125-A/2019, de trinta de abril, a aplicação dos métodos de seleção será faseada e da seguinte forma:

- a) aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, 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

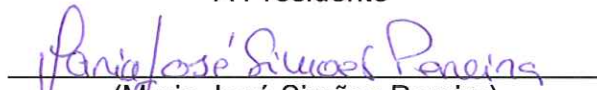
os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

- d) quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;
- e) após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

Por último, o júri deste procedimento concursal definiu os critérios de desempate a aplicar, caso se observe a existência de empate entre os candidatos, após a aplicação dos constantes no artigo 27.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril. Assim, a classificação será efetuada de forma decrescente, tendo por referência o critério **preferência pelo candidato de maior idade**.

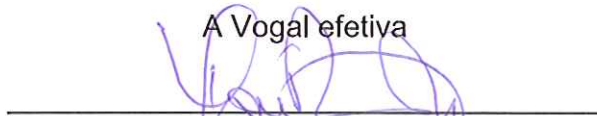
E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, foi assinada por todos os presentes.

A Presidente



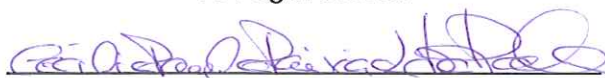
(Maria José Simões Pereira)

A Vogal efetiva



(Maria José de Castro Pinto)

A Vogal efetiva



(Cecília Paula Lobo Paixão Rocha)