

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Ano Letivo
2018/2019

**ATA DE REUNIÃO
DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL
COMUM PARA O PREENCHIMENTO DE UM
POSTO DE TRABALHO EM REGIME DE
CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES
PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO**

1ª Reunião

----- Aos quinze dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas dez horas, na escola sede do Agrupamento de Escolas de Vale do Tâmega, 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 carreira e categoria de assistente operacional** no Agrupamento de Escolas de Vale do Tâmega, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, constituído pelo Adjunto do diretor do Agrupamento de Escolas Vale do Tâmega, Ricardo Humberto Oliveira Ferreira, como presidente e os vogais efetivos Manuel Alberto dos Santos Azevedo Coutinho, Psicólogo do Agrupamento de Escolas de Vale do Tâmega e Maria da Glória Duarte Pinto Pereira, Coordenadora dos Assistentes Operacionais do Agrupamento Escolas de Vale do Tâmega, conforme previsto no Despacho n.º 13 /2019, de 23 de março, do Excelentíssimo Diretor do Agrupamento de Escolas Vale do Tâmega reuniu com vista à fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção a utilizar. -----

----- A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

----- Ponto único: Métodos de seleção obrigatórios e facultativos a aplicar, suas ponderações, grelha classificativa e sistema de valoração final; -----

----- Aberta a sessão, o júri procedeu à análise da legislação pela qual se rege o presente procedimento: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo, passando de seguida ao ponto único “Métodos de seleção obrigatórios e facultativos a aplicar, sua ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final”, fixou-se, por unanimidade, os seguintes métodos a aplicar: -----

----- Prova de Conhecimentos (PC); -----

----- Avaliação Psicológica (AP); -----

----- Avaliação Curricular (AC); -----

----- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC); -----

----- Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

Arcaib
AF
GR

----- Em relação à Prova de Conhecimentos (PC), que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, definiu-se que será valorada de zero a vinte valores e com expressão até às centésimas. Reveste-se de natureza teórica, de realização individual, constituída por 25 questões de escolha múltipla, com a duração de 60 minutos a que acresce a tolerância de 30 minutos. A cada questão é atribuída cotação de 80 centésimas. As respostas em branco, ou com mais de uma opção assinalada, terão a cotação de zero valores. -----

-----O júri definiu os seguintes temas para prova: -----

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

-----Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional, designadamente os direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público; -----

-----Direitos e deveres específicos do pessoal não docente, fixados no Estatuto do Pessoal Não Docente; -----

-----Direitos e deveres do aluno dos ensinos básico e secundário. -----

-----Estabeleceu-se, ainda, que pode ser consultada a seguinte legislação, desde que não anotada nem comentada: -----

-----Lei nº 35/2014, de 20 de junho, em particular os artigos 70º a 76º; -----

-----Decreto-Lei nº 184/2004, de 29 de julho, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 262/2007, de 19 de julho; -----

-----Lei nº 51/2012, de 5 de setembro; -----

-----Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Vale do Tamel, disponível em www.aevt.pt; -----

-----Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Vale do Tamel, disponível em www.aevt.pt. -----

----- No que diz respeito à Avaliação Psicológica (AP), que 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, definiu-se que pode comportar uma ou mais fases sendo 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. -----

-----Relativamente à Avaliação Curricular (AC), destinada a candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como 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, 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,

estabeleceu-se que 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, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA + FP + 2EP + AD) / 5$$

No quadro seguinte discriminam-se as respetivas ponderações. -----

Elementos a Ponderar	Critérios de análise	Pontuação	Ponderação
Habilitações Académicas (HA)	Com 12.º ano ou superior	20	1/5
	Com 11.º ano de escolaridade	18	
	Com o 10.º Ano de escolaridade	16	
	Escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano de escolaridade	10	
Formação Profissional (FP)	Considera-se formação diretamente relacionada com a área funcional inerente às funções da carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, entre outras: segurança no manuseamento de produtos de limpeza, atendimento, informática na ótica do utilizador, gestão de stoks, primeiros socorros e acompanhamento dos alunos. Considera-se formação indiretamente relacionada com a área funcional a não inerente às funções da carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura. Cabe ao Júri, em caso de dúvida, decidir o enquadramento. Não serão pontuadas as presenças em seminários, congressos ou jornadas.		1/5
	FP		
	Com formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;	20	
	Com formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;	18	
	Com formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;	14	
	Com formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;	12	
	Sem formação	10	
	Experiência Profissional (EP)	Será considerada a experiência profissional pelo tempo de exercício de funções aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.	
Com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura		20	
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		18	



Handwritten signatures and initials

	Com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;	16	
	Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura	12	
	Sem experiência profissional.	10	
Avaliação de Desempenho (AD)	Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período.		1/5
	Excelente	20	
	Relevante	15	
	Adequado ou Não Avaliado	13	

----- Ainda para estes candidatos, e visando avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, será realizada uma Entrevista Avaliação de Competências (EAC) estabelecendo-se que será 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. -----

----- O Júri definiu, também, a aplicação do método de seleção facultativo 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. Esta entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público na escola sede do agrupamento e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo avaliada numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas. -----

----- Relativamente à Classificação Final dos candidatos, o Júri deliberou, de acordo com o Aviso de Abertura, o seguinte: -----

-----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 -----

----- No que toca à pontuação e ponderação para os parâmetros de avaliação acima estabelecidos, o Júri deliberou, aprovar a seguinte definição, constante das grelhas seguintes:-----

----- Para os candidatos que concorrem enquadrados nos métodos de seleção de “Prova de Conhecimentos”, “Avaliação Psicológica” e “Entrevista Profissional de Seleção”:

Método de Seleção	Características	Classificação	Ponderação
-------------------	-----------------	---------------	------------



Handwritten signatures and initials

Prova de Conhecimentos (PC)	Prova escrita de natureza teórica, de realização individual, constituída por questões de escolha múltipla, com a duração 60 minutos a que acresce a tolerância de 30 minutos.	De 0 a 20 Valores (valorada de zero a vinte valores e com expressão até às centésimas)	0,45	
Avaliação Psicológica (AP)	Avalia, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos.	Fases Intermédias: Apto e Não Apto	0,25	
		Fase Final:		
		Níveis		Classf.
		Elevado		20
		Bom		16
		Suficiente		12
Reduzido	8			
Insuficiente	4			
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.	Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas	0,30	

----- Para os candidatos que concorrem enquadrados nos métodos de seleção de "Avaliação Curricular", "Entrevista Avaliação de Competências" e "Entrevista Profissional de Seleção": -----

Método de Seleção	Características	Classificação	Ponderação	
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.	De 0 a 20 Valores (valorada de zero a vinte valores e com expressão até às centésimas)	0,45	
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.	Níveis e Classificações	0,25	
		Elevado		20
		Bom		16
		Suficiente		12
		Reduzido		8
Insuficiente	4			



Handwritten signatures and initials in the top right corner.

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.	Será avaliada numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas	0,30
--	---	---	------

Define-se, ainda, os itens a abordar na Entrevista Profissional de Seleção, que a seguir se explanam: -----

- Capacidade de comunicação; -----
- Facilidade de expressão/dicção; -----
- Gestão do tempo de apresentação e poder de síntese; -----
- Seleção do conteúdo adaptado à função; -----
- Segurança e clareza dos assuntos expostos. -----
- Conhecimentos profissionais; -----
- Argumentação durante a discussão; -----
- Relacionamento interpessoal; -----
- Capacidade de programação de tarefas; -----
- Noção de responsabilidade. -----

----- Decidiu, ainda o Júri, de acordo com o Aviso de Abertura, que 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. -----

-----Tendo em conta a urgência do presente procedimento concursal, o Júri deliberou que a aplicação dos métodos de seleção será faseada nos termos 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 (Prova de Conhecimentos e Avaliação Curricular); -----
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas aos primeiros vinte e cinco candidatos da lista de ordenação aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos em caso de necessidade, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. Em caso de igualdade ao 25º lugar, serão chamados todos os candidatos com a mesma pontuação; -----
- c) Dispensa de aplicação do segundo método 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. -----



Handwritten signature and initials

-----Estabelece-se, ainda, que 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.-----

----- No que diz respeito à exclusão de candidatos, o Júri decidiu que os candidatos excluídos serão notificados nos termos no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo. Fica, também, estabelecido que as alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11 321/2009, de 8 de maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, disponibilizado no endereço eletrónico da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em www.dgaep.gov.pt, podendo ser obtido na página eletrónica ou junto dos serviços administrativos do Agrupamento de Escolas de Vale do Tâmega. -----

----- No que concerne à ordenação final dos candidatos admitidos, que completem o procedimento concursal, define-se que é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida nos métodos de seleção. -----

----- Relativamente aos critérios de ordenação preferencial, estabelece-se que 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. Ainda, para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência define-se que 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. -----

----- Em relação à lista da ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção, define-se que os candidatos serão notificados, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Em referência à lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas de Vale do Tâmega, o Júri decidiu que é afixada nas respetivas instalações, em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Vale do Tâmega, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação. -----

----- O Júri deliberou, ainda, dar cumprimento à alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação. -----

----- E, por nada mais haver a tratar, foi encerrada a reunião, da qual para constar, se lavrou a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri do Concurso. -----



Ricardo Ferreira

(Presidente)

Paulo Costa

(Vogal)

Gloria M^a Duarte Pinto Pereira

(Vogal)