

Agrupamento de Escolas Rosa Ramalho - cód. 150940

Escola Básica Rosa Ramalho - Barcelinhos

Telefone 253 831 090 - 253 831 971 Fax 253 821 115 Rua Professor Celestino Costa - 4755-058 Barcelinhos

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

Reunião do Júri

ATA n.º 1

Aos quinze dias do mês de maio, pelas quinze horas, na sala da Direção do Agrupamento de Escolas Rosa Ramalho, Barcelinhos, Barcelos, visando o 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, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 meses para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias, em conformidade com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e conforme o despacho da Sra. Diretora Geral dos Estabelecimentos Escolares, proferido em 25 de fevereiro de 2019, reuniu o Júri constituído, pelo docente, Paulo Oliveira Ribeiro, pelo Coordenador Operacional, José Cândido Campos Ramos Lopes e presidido pela Subdiretora, Marina Lobarinhas de Miranda da Cruz, tendo a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Análise dos métodos de seleção;
- 2- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção;
- 3- Selecionar os temas a abordar nas provas de conhecimentos, bem como definir o tipo de prova, ouvindo os intervenientes na elaboração da prova de conhecimentos;
- 4- Fixar os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa;
- 5- Definir critérios de admissão e exclusão dos candidatos ao procedimento concursal, de modo a fundamentar as deliberações a tomar;
- 6- Definir os critérios de ordenação preferencial;
- 7- Marcação das reuniões do júri;
- 8- Outros assuntos.

Métodos de seleção

Quanto ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, foram analisados os métodos de seleção constantes no art.º 5.º na portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, designadamente, os métodos de seleção obrigatórios: Prova de conhecimentos, avaliação psicológica, avaliação curricular e entrevista de avaliação de competências, assim como os métodos de seleção facultativos ou complementares, em particular, a entrevista profissional de seleção.

Handwritten signatures and initials in the top right corner of the page.

Fases dos métodos de seleção

Seguidamente, foram decididas as fases que comportam os métodos de seleção. Atendendo a que o recrutamento é urgente, a utilização dos métodos de seleção será faseada. Após a verificação das candidaturas, será aplicado o primeiro método de seleção obrigatório: prova de conhecimentos e avaliação curricular para 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.

O segundo método obrigatório (avaliação psicológica ou entrevista de competências) e o terceiro método, entrevista profissional de seleção, serão aplicados apenas a parte dos candidatos aprovados no primeiro método de seleção (10 candidatos), a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

A aplicação do segundo e do terceiro método aos restantes candidatos será dispensada, considerando-se excluídos. Contudo, poderão ser aplicados posteriormente em conjuntos sucessivos, no caso de surgirem necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.

Temas da Prova de conhecimentos

Quanto ao terceiro ponto da ordem de trabalhos, foram selecionados os temas para a prova de conhecimentos (PC), que visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de acordo com o seguinte perfil:

- a) Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola;
- b) Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, receber e transmitir mensagens;
- c) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;
- d) Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento;
- e) Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento;
- f) Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo;
- g) Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;
- h) Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde;
- i) Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços.

Ficou deliberado que os temas a constar serão: Direitos e Deveres Gerais e funções dos trabalhadores na função pública; Direitos e Deveres dos alunos; Caracterização do posto de trabalho e Higiene, Segurança e Saúde no Espaço Escolar.

Handwritten initials and a signature: "XG" and "P de A" with a large circular flourish below.

Os temas a serem estudados encontram-se na seguinte bibliografia:

- Lei nº 35/2014, de 20 de junho - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei nº 51/2012, 5 de Setembro - Estatuto do aluno do ensino não superior;
- Aviso de abertura do concurso;
- Manual de primeiros socorros para situações de urgência nas escolas, jardins-de-infância e campos de férias, disponível em <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esauade/primeirosocorros.pdf>.
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Rosa Ramalho, disponível em <https://www.aerosaramalho.pt>.

Parâmetros de avaliação, respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa

A **Prova de conhecimentos (PC)** será escrita, em suporte de papel, de natureza teórica e de realização individual, constituída por 10 questões de escolha múltipla, 4 questões “verdadeiro” ou “falso” e 5 questões de preenchimento de lacunas com a duração de 60 minutos e 15 minutos de tolerância, constando na prova a valoração correspondente a cada questão.

Para efeitos de classificação, é garantido o anonimato do candidato. Após a realização da prova, os candidatos poderão solicitar os critérios de classificação. Os candidatos poderão ter acesso aos critérios de classificação após a realização da prova. A prova será valorada numa escala de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas.

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 descritas para efeito de realização da Prova de Conhecimentos. 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. Estima-se para cada fase de avaliação psicológica uma duração entre 30 a 60 minutos.

Seguidamente, será aplicado o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**), nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019.

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. Será constituída por duas questões. A entrevista terá duas questões no âmbito da experiência profissional e capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, sendo cada uma valorada de dois a dez valores, de acordo com o respetivo enquadramento previsto em cinco indicadores. É avaliada segundo os

Handwritten signature

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 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 da seguinte fórmula:

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

Para estes candidatos a grelha classificativa terá a seguinte configuração:

Número		Nome	Prova de conhecimento (PC - 45%)	Avaliação psicológica (AP - 25%)	Entrevista profissional de Seleção (EPS - 30%)	Classificação final CF=45%PC+25% AP+30%EP
Order	Candidato					

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.

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 seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

No âmbito da avaliação curricular, atendendo ao estabelecido na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o júri analisou e ponderou os factores do método de seleção, avaliação curricular, designadamente: habilitação académica (HAB) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, experiência profissional (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho (AD). A avaliação curricular (AC) 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: $AC = [HAB+2(EP)+FP+AD]/5$

Ficou definido que cada um dos fatores terá a seguinte valoração:

- A habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HAB):** 12.º ano ou superior - 20 Valores; 11.º ano - 18 Valores ; 10.º ano - 16 Valores; escolaridade obrigatória
- inferior ao 10.º ano ou formação e/ou experiência profissional, conforme o artigo 34.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - 10 valores.
- A formação profissional (FP) - relacionada com as exigências e as competências necessárias:** Número de horas de formação na área funcional igual ou superior a 60 horas - 20 Valores; Número de horas de formação

Handwritten signature and initials in the top right corner.

d. inferior a 60 horas na área funcional – 18 Valores; Número de horas de formação indiretamente relacionada com a área funcional inerente à carreira inferior a 60 horas na área funcional – 14 Valores; Sem horas de formação – 10 valores. No caso do candidato deter formação direta e indiretamente relacionada com a área funcional, optar-se-á pela valoração mais favorável à candidatura.

e. **A experiência profissional (EP)** - período de tempo superior ou igual a 8 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme a descrição no aviso de abertura - 20 valores; período de tempo inferior a 8 anos e superior ou igual a 5 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme a descrição no aviso de abertura – 18 valores; experiência inferior a 5 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme a descrição no aviso de abertura – 16 valores; sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme a descrição no aviso de abertura – 12 valores; Sem experiência laboral – 10 valores.

f. **A avaliação de 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.

O método de seleção **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, designadamente, conhecimento do conteúdo funcional, orientação para o serviço público, organização e método de trabalho e relacionamento interpessoal. A cada competência corresponderá a uma questão que será valorada de um a cinco valores, de acordo com o enquadramento previsto em cinco indicadores no âmbito do conteúdo funcional do assistente operacional. A entrevista 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.

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 entrevista terá duas questões no âmbito da experiência profissional e capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal, sendo cada uma valorada de dois a dez valores, de acordo com o respetivo enquadramento previsto em cinco indicadores. É 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 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 da seguinte fórmula:

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

Para 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, a grelha classificativa terá a seguinte configuração:

Número		Nome	Valoração: Avaliação Curricular (45%)				Entrevista Avaliação da competências (EAC - 25%)	Entrevista profissional de Seleção (EPS - 30%)	Classificação final CF=45%AC+25%EAC+30%EPS
ordem	candidato		Habilitação académica (HAB)	Formação profissional (FP)	Experiência Profissional (EP)	Avaliação de desempenho (AD)			

Critérios de admissão e exclusão dos candidatos

No âmbito da definição de critérios de admissão e exclusão dos candidatos ao procedimento concursal, de modo a fundamentar as deliberações a tomar, há considerar a apreciação das candidaturas e a utilização de cada método de seleção.

Terminado o prazo de candidatura, o júri procederá à verificação das candidaturas, sendo excluídas as que:

- Não forem submetidas por via eletrónica no Portal da Direção Geral da Administração Escolar (www.dgae.mec.pt) e formalizadas através da entrega, nas instalações do Agrupamento de Escolas Rosa Ramalho ou enviadas pelo correio, para a respetiva morada, em carta registada com Aviso de receção, dirigidas à Diretora do Agrupamento de Escolas até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, bem como as candidaturas que não apresentem os documentos solicitados no aviso de abertura, assim como a não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando a falta desses documentos impossibilite a sua admissão;
- Não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;
- Sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela Segurança Social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março;
- Tenham cessado vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções;
- Cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho aos previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento;
- No âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVAP), aguardem conclusão de correspondente procedimento que só a eles diga respeito, na sequência de parecer da CAB da respetiva área governamental, homologado pelos membros do governo.
- No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, 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 ou fase seguinte.

RG Paulo

Na sequência da deliberação de exclusão de um candidato, este será notificado, de acordo com o previsto nos artigos 22.º, 23.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, por correio eletrónico com recibo de entrega de notificação, uma das formas de notificação previstas no artigo 10.º da mesma portaria para realização de audiência de interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Critérios de ordenação preferencial

Em caso 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 Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; b) Se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais.

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) pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes.

Marcação das reuniões do júri

Finalmente, quanto à marcação das reuniões do júri, atendendo à celeridade necessária do processo, ficou acordado que o júri reuniria, respeitando os prazos com a maior brevidade possível, sendo as reuniões de júri convocadas de forma presencial.

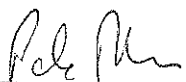
Outros assuntos

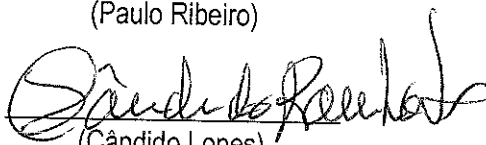
Relativamente aos restantes conteúdos referentes às competências do Júri do procedimento concursal, não referidos em ata, o júri procederá de acordo com o estipulado na legislação aplicável: Lei 35/2014, de 20 de junho; Decreto Regulamentar n.º 14/2018, de 31 de julho; Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, Código do Procedimento Administrativo e demais legislação em vigor.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão da qual, Paulo Oliveira Ribeiro lavrou a presente que depois de lida e aprovada, será assinada por todos os elementos do júri.

O Júri


(Marina Cruz)


(Paulo Ribeiro)


(Cândido Lopes)