



## ATA N.º1

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 a carreira e categoria de assistente operacional.

Aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, na sala da Direção do Agrupamento de Escolas de Santa Comba Dão, visando o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho na categoria de assistente operacional em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo em vista assegurar necessidades transitórias nos termos dos n.ºs 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna-se público que, por despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas de Santa Comba Dão de 23/02/2021, no uso das competências que lhe foram subdelegadas por Despacho n.º 818-B/2021, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 12, de 19 de janeiro de 2021, reuniu o Júri constituído, pela Adjunta da Diretora, Maria Bernardete Pires Lago, Adjunta Irene Rosário Sempere, Encarregada dos Assistentes Operacionais Guida Olga Coimbra da Silva, Psicóloga Catarina Isabel Rodrigues Gonçalves e presidido pela Subdiretora, Anabela Simões Mendes, tendo a seguinte ordem de trabalhos:

- 1- Análise dos documentos de suporte ao procedimento concursal e legislação aplicável;
- 2- Ponto dois: Definição dos parâmetros de avaliação dos candidatos e respetiva ponderação.

Deu-se início à reunião com análise dos documentos de suporte ao procedimento concursal.

No segundo ponto da ordem de trabalhos, analisaram-se os métodos de seleção obrigatórios a aplicar na seleção dos candidatos são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, conjugado com a Portaria n.º 12-A/2021.

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.º11.3 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A Prova de Conhecimentos (PC) reveste a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel. A prova é constituída por perguntas/casos práticos de resposta aberta e de escolha múltipla. Não é permitido aos candidatos a consulta da legislação e da demais documentação, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos e/ou eletrónicos. Os temas a avaliar nesta prova serão conhecimentos gerais, primeiros socorros; higiene e segurança; lei geral do trabalho em funções públicas; SIADAP - Avaliação do Desempenho e conhecimento sobre o Agrupamento de Escolas.

A convocatória dos candidatos admitidos aos vários métodos de seleção será publicada/afixada na página web do Agrupamento de Escolas (<https://www.escolas-santacombadao.pt/>) e no lugar de estilo da escola sede do Agrupamento como previsto na alínea a) do artigo 10.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021 de 22 de abril.

Para a realização da prova de avaliação de conhecimentos, os candidatos, devem consultar a seguinte bibliografia: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral dos Trabalhadores em Funções Públicas); Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho); Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro (Estabelece o sistema integrado de gestão e

avaliação do desempenho na administração pública) e o Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Santa Comba Dão.

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 definido no n.º 8 do presente Aviso. O método de Avaliação Psicológica (AP) 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.

A Classificação Final (CF) dos candidatos expressa-se nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicando-se aos candidatos o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, a Experiência Profissional (EP) e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a Capacidade de Comunicação (CC) e de Relacionamento Interpessoal (RI). A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente publicada/afixada na página web do Agrupamento (<https://www.escolas-santacombadao.pt/>) e no lugar de estilo da escola sede. A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será valorada de 0 a 20 valores e é apurada recorrendo à seguinte fórmula:

A Entrevista Profissional de Seleção é expressa até às centésimas e tem uma ponderação de 30% na avaliação final.

A classificação final da avaliação destes candidatos será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas e será realizada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Ou

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

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 as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

A 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. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que obrigatoriamente são os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional e Avaliação de Desempenho (AD). 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. A avaliação curricular dos candidatos será realizada de acordo com os seguintes parâmetros:

A habilitação literária (HAB) será graduada com a seguinte pontuação:

20 Valores — Escolaridade obrigatória e ações de formação relevantes;

16 Valores — Escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado, mas sem ações de formação relevantes;

12 Valores — Sem escolaridade obrigatória, mas com experiência profissional comprovada;

10 Valores - Sem escolaridade obrigatória, mas com ações de formação relevantes.

Experiência Profissional (EP), tempo de serviço no exercício das funções a desempenhar, com um nível de desempenho elevado, para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação:

20 Valores — 5 anos ou mais de tempo de serviço;

16 Valores — mais de 3 anos a menos de 5 anos de tempo de serviço;

14 Valores — mais de 1 ano a menos de 3 anos de tempo de serviço;

12 valores — menos de 1 ano de tempo de serviço;

10 valores — sem experiência profissional.

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.

A aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do 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, da seguinte forma:

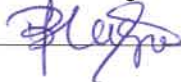
- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade 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 de recrutamento do procedimento concursal.

Nada mais havendo a tratar foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata, que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelos elementos do Júri presentes.

A Presidente do Júri



A Primeira Vogal Efetiva



A Segunda Vogal Efetiva

