

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

**Agrupamento de Escolas do Restelo**  
**Escola Secundária do Restelo**

Rua António Gonçalves, 1400 - 015 Lisboa  
Telef. 213016528 \* Fax 213013116 \* N.º Cont. 600074854

**ATA NÚMERO UM**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM**

**ASSISTENTES OPERACIONAIS**

Aos vinte cinco dias do mês de março do ano de dois mil e dezanove, reuniu na sala da Direção do Agrupamento de Escolas do Restelo, pelas dezasseis horas, o júri do procedimento concursal comum para a celebração de 3 contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional. A reunião com a seguinte ordem de trabalhos, foi presidida por Armando Geraldês Pires e nela estiveram presentes as vogais efectivas. ....

--- Ponto Um - Análise da legislação referente à tramitação do procedimento concursal; -----

--- Ponto Dois - Métodos de seleção aplicáveis e respetiva ponderação; -----

--- Ponto Três - Definição dos critérios de seleção a adotar. -----

--- Ponto Quatro - Sistema de valoração final dos métodos. -----

Deu-se início à reunião com a análise da legislação referente ao procedimento concursal a publicar. ....

O Presidente do Júri referiu que os métodos de selecção obrigatórios a aplicar ao presente procedimento concursal, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5º da Portaria n.º 125A-A/2019 são: a **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**, excetuando 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, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**. Relativamente aos métodos de seleção facultativos ou complementares será aplicada a **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**. ....

-No que diz respeito à ponderação dos métodos de seleção aplicáveis, para valoração final, o Júri definiu o seguinte:-----

- Prova de Conhecimentos (PC): 45%; -----

- Avaliação Psicológica (AP): 25%; -----

- Avaliação Curricular (AC): 45%; -----

- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 25%; -----

- Entrevista Profissional de Seleção (EPS): 30%. -----

Abel  
84

**A Prova de conhecimentos (PC)**, consistirá numa prova escrita, de natureza teórica, com a duração de 90 minutos, incidindo nos seguintes temas: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Regulamento Interno do Agrupamento e Primeiros Socorros. ....

Neste âmbito foi feito o levantamento da bibliografia necessária, que se passa a referir: Legislação vigente relacionada com o conteúdo funcional e documentação disponibilizada para o efeito no seguinte endereço electrónico: <https://restelo-es.weebly.com/>. Esta Prova será valorada de 0 a 20 valores e 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. 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. ....

**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, 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. ....

A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:.....

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

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.

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

- 20 valores - com experiência de 8 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 anos e inferior 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.

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

- 20 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores - formação diretamente relacionada com a área 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.

**Avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último biênio (2017-2018), 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 correspondência: .....

Desempenho Excelente - 20 valores:

Desempenho Relevante - 18 valores;

Desempenho Adequado - 16 valores;

Desempenho Inadequado ou candidatos que não tenham avaliação de desempenho - 13 valores.

**Entrevista Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as

ACB W  
H  
A

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, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

**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 **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*

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

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 13 do artigo 18.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, 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 aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no n.º 3 do artigo 30.º, por remissão do n.º 2 do artigo 33.º, ambos da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro. -----

Foi elaborado o Aviso de Abertura do procedimento concursal, com base no modelo enviado pela tutela, salvaguardando a especificidades do agrupamento escolas e os critérios de seleção definidos. -----

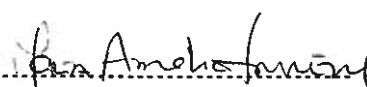
Por último foi agendada uma reunião deste júri para o dia útil seguinte à conclusão do prazo de apresentação das candidaturas com o objetivo de elaborar a lista unitária, ordenada alfabeticamente dos opositores ao concurso, a lista dos eventuais excluídos e as respetivas comunicações aos interessados. -----

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, pelas vinte horas e quinze minutos, da qual se lavrou a presente que, após lida e aprovada, irá ser assinada presentes.---

O Presidente do Júri

  
-----  
(Armando Geraldes Pires)

A Vogal Efetiva

  
-----  
(Maria Amália Vital Lourenço)

A Vogal Efetiva

  
-----  
(Ana Cristina Antunes)