REPÚBLICA PORTUGUESA
EDUCAÇÃO

Agrupamento de Escolas da Gafanha da Encarnação

1.ª Reunião

ATA DE REUNIÃO DE JÚRI

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.

Aos dezasseis dias do mês de maio de dois mil e dezanove, reuniu-se na escola sede do Agrupamento de Escolas da Gafanha da Encarnação, o júri do 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.

Por despacho de 15 de maio de dois mil e dezanove, a Diretora do Agrupamento, nomeou os membros do júri e que tem a seguinte constituição:

Presidente: José António Lourenço de Bastos

Vogal efetivo: Maria dos Anjos da Silva Oliveira

Vogal efetivo: Lúcia Amélia Mesquita Alípio Moreno

Vogal suplente: Luís Miguel Fidalgo Simões

Vogal suplente: Irene Maria Ribau Esteves Tavares

A presente reunião do júri tem a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um: Elaboração do aviso de abertura do procedimento concursal;

Ponto dois: Definição dos parâmetros de avaliação dos candidatos e respetiva ponderação;

No primeiro ponto da ordem de trabalhos procedeu-se à elaboração do aviso de abertura do presente procedimento concursal. O documento elaborado ficará anexo à presente ata, ANEXO I.

No segundo ponto da ordem de trabalhos, foi relembrado que 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.

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.º 8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A prova de conhecimentos reveste a forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel. A prova é constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla. É permitido aos candidatos a consulta da legislação e demais documentação, desde que desprovida de anotações, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos e/ou eletrónicos. Os temas a avaliar nesta prova serão os conhecimentos de primeiros socorros; higiene e segurança; transporte coletivo de crianças; lei geral do trabalho em

funções públicas; SIADAP3 – avaliação do desempenho; conhecimento do agrupamento.

A prova de avaliação de conhecimentos tem a seguintes características:

- será constituída por 40 questões, todas de resposta obrigatória;
- será realizada com consulta, nas condições atrás mencionadas;
- cada resposta certa é valorada com 0,5 valores;
- a cada resposta errada corresponde a atribuição de 0 valores na questão;
- a ausência de resposta a uma questão corresponderá a atribuição de 0 valores na questão;
- nos termos da alínea a) do ponto 2 do Artigo 8.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril, é garantido aos candidatos o anonimato na correção das provas;
- a prova terá a duração de 90 minutos;
- os candidatos deverão comparecer 30 minutos antes da hora agendada para a realização da prova;
- os candidatos que pretendam desistir da realização da prova, só poderão abandonar a sala de realização da prova após decorridos 30 minutos do seu início;
- não é admitida a entrada para o prova depois da hora do seu início;
- os candidatos admitidos serão convocados por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, de acordo com o previsto na a) do Artigo 10.º da Portaria 125-A/2019 de 30 de abril. Será usado o mail fornecido pelos candidatos no formulário de candidatura preenchido na plataforma de candidatura SIGRHE;
- a ausência de resposta a uma pergunta corresponde a atribuição de 0 valores nessa pergunta.

Para a realização da prova de avaliação de conhecimentos, os candidatos, devem consultar a seguinte bibliografia: manual de primeiros socorros da DGIDC; - manual técnico do formador em higiene e segurança no trabalho; Lei n.º 13/2006 de 17 de abril; Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na redação atual; Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro na redação atual; Lei n.º 137/2012 de 2 de julho; Regulamento interno do Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação. Esta documentação será publicitada na página do Agrupamento no artigo onde será publicitado este procedimento concursal.

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. 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 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 afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. A Entrevista Profissional de Seleção **(EPS)** será valorada de 0 a 20 valores e é apurada recorrendo à seguinte fórmula:

EPS = (EP+CC+RI)/3

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

avaliação final.

O Júri aprovou ainda o modelo de ficha individual de EPS a usar e que constitui o Anexo III da presente ata.

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**

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, e 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:

- 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 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 resultado final da avaliação curricular será ponderado de acordo com a seguinte fórmula:

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

O júri aprovou o modelo de ficha individual de Avaliação Curricular a ser utilizada e que constitui o Anexo II da presente ata.

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, 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.

Para avaliar os candidatos neste parâmetro será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis Classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplica-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 afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. A Entrevista Profissional de Seleção **(EPS)** será valorada de 0 a 20 valores e é apurada recorrendo à seguinte fórmula:

EPS = (EP+CC+RI)/3

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

O Júri aprovou ainda o modelo de ficha individual de EPS a usar e que constitui o Anexo III da presente ata.

A avaliação final dos candidatos por Avaliação Curricular 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 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS

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.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, 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, 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.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por terminada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada nos termos da lei.

Assinaturas

Visto em 2019/05/16

O Presidente da Reunião

A Vogal

A Diretora

A Vogal

ANEXOS:

I- AVISO DE ABERTURA

II- FICHA DE AVALIAÇÃO CCURRICULAR

III- FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

ANEXO I- AVISO DE ABERTURA

Educação

Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares

Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo

Aviso

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1(um) 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.

1 - 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, torna-se público que, por despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada, Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo de 15/05/2019, no uso das competências que lhe foram delegadas por Despacho n.º 2103/2019 da Diretora-Geral da Administração Escolar proferido em 25 de fevereiro de 2019, publicado em *Diário da República*, 2.ª série — N.º 43 — 1 de março de 2019, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente Aviso em *Diário da República*, o procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho para as funções correspondentes à categoria de assistente operacional deste Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada, Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

2- Caso se verifique a previsão nos n.os 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, é constituída uma reserva de recrutamento interna pelo prazo máximo de 18 (dezoito) meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, a ser utilizada quando, nesse período, haja necessidade de ocupação transitória de idênticos postos de trabalho, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo aplicando-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 29.º e 30.º.

3 - Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional - INA, que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho a preencher.

4 - Para efeitos do disposto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no próprio organismo.

5 - Legislação aplicável - O presente procedimento rege-se pelas disposições contidas na 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.

6 - Âmbito do recrutamento - O presente recrutamento foi precedido do despacho n.º 169/2019/SEAEP, e 184/2019/SEAEP, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, respetivamente de 19 e 27 de fevereiro de 2019, de modo a possibilitar o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com os n. os 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP.

7 - Local de trabalho - Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada, Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo sita na Rua da Lomba, 3830-551 Gafanha da Encarnação.

8 - Caracterização do posto de trabalho - Os postos de trabalho a ocupar caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de assistente operacional, tal como descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, e de acordo com as atividades inerentes às de auxiliar de ação educativa, de acordo designadamente com o seguinte perfil de competências:

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.

9 - Posicionamento remuneratório - 4.ª posição remuneratória da categoria de assistente operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, à qual corresponde o montante pecuniário de € 635,07 (base remuneratória na Administração Pública).

9.1 - Nos casos previstos no número 2 do presente aviso, nos quais é aplicável o regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, a remuneração base prevista é também a correspondente à 4.ª posição remuneratória da

categoria de assistente operacional, nível 4 da tabela remuneratória única, à qual corresponde o montante pecuniário de € 635,07.

10 - Requisitos de admissão:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;

ii) 18 anos de idade completos;

iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;

iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

b) Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea *a)* do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

c) A título excecional, no presente procedimento concursal é admissível em substituição do nível habilitacional, a relevância da formação ou experiência profissionais conforme o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.

11 - Para efeitos do disposto na alínea K) do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento.

11.1 - Tendo em conta os procedimentos em curso no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), considera-se em situação análoga à prevista no número anterior os candidatos que, na sequência de parecer da CAB da respetiva área governamental, homologado pelos membros do Governo competentes, aguardem conclusão do correspondente procedimento que só a eles diga respeito.

12 — Formalização das candidaturas:

12.1 - Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de emprego público (BEP).

12.2 - Forma - As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação - SIGRHE > Situação Profissional > PND - Proc. concursais comuns > Formulário de candidatura no portal da Direção Geral da Administração Escolar (www.dgae.mec.pt) e formalizadas através da entrega, nas instalações do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada, Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo, ou enviadas pelo correio, para a morada identificada no n.º 7 do presente Aviso, em carta registada com Aviso de

receção, dirigidas ao Diretor do Agrupamento de Escolas ou Escola não Agrupada até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, dos seguintes documentos:

- *Curriculum Vitae*;
- Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;
- Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam;
- Caso seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

12.3. Nos termos do disposto no n.º 8 do artigo 20.º da Portaria n.º 125-A/2009, a não apresentação dos documentos atrás referidos determina a exclusão dos candidatos.

12.4 - É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

12.5 - Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência.

12.6 – Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

13 - Métodos de seleção

13.1 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

13.2 - 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)**.

13.3 - 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.º 8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

13.3.1 - Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: Prova de conhecimentos de forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel com a duração de 90 minutos. A prova é constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla. É permitido aos candidatos a consulta da legislação e demais documentação, desde que desprovida de anotações, não sendo permitido o uso de equipamentos informáticos e/ou eletrónicos.

13.3.2 - Temas da prova de conhecimentos primeiros socorros; higiene e segurança; transporte coletivo de crianças; lei geral do trabalho em funções públicas; SIADAP3 - avaliação do desempenho; conhecimento do agrupamento.

13.3.3 - Bibliografia necessária: manual de primeiros socorros da DGIDC; - manual técnico do formador em higiene e segurança no trabalho; Lei n.º 13/2006 de 17 de abril; Lei n.º 35/2014 de 20 de junho na redação atual; Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro na redação atual; Lei n.º 137/2012 de 2 de julho; Regulamento interno do Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação disponível em http://www.aege.pt/index.php/agrupamento/documentos-estruturantes/241-regulamento-interno.

13.4 - 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. 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.

13.5 - 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.

13.6 - 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, 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.

13.7 - Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção **(EPS)**.

13.8 - 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.

13.9 - 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

13.10 - 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.

13.11 - Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, 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, 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.

13.12 - 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.

14 - Composição do Júri:

Presidente: José António Lourenço de Bastos, subdiretor;

Vogais efectivos: Maria dos Anjos da Silva Oliveira, chefe dos serviços de administração escolar; Lúcia Amélia Mesquita Alipio Moreno, encarregada operacional;

Vogais suplentes: Luís Miguel Fidalgo Simões, adjunto da Diretora; Irene Maria Ribau Esteves Tavares, adjunta da Diretora.

14.1 – O presidente de júri será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vogais efetivos.

14.2 – Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os critérios de apreciação e de ponderação do método de seleção, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais são publicitadas

no sítio da Internet da entidade.

15 — Exclusão e notificação dos candidatos - Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas 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.

16 - A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

17 - Critérios de ordenação preferencial

17.1 - 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.

17.2 - Para efeitos da alínea *b)* do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência 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.

18 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

18.1 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada, Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada, Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

19 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido por 18 meses para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019.

20 - Em cumprimento da 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».

21 - Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, o presente aviso é publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet deste Agrupamento de Escolas/Escola não Agrupada, Agrupamento de Escolas de Gafanha da Encarnação, Ílhavo e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, 2.ª série.

17 de maio de 2019 - A Diretora, Ana Maria da Rocha Ferreira Caiado.

ANEXO II- FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR – AC

Procedimento concursal comum para recrutamento para carreira e categoria de assistente operacional

NOME: _____

Parâmetro: Habilitação Académica Base (HAB)

Grau	Área	Valoração da habilitação

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
	Valoração da Experiência Profissional	

Parâmetro: Experiência Profissional (EP)

Descrição da formação	Pontuação
Valoração da Formação Profissional	

Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)

Ano	Avaliação Qualitativa

Valor (AD=4[(A+B+C)]/3)*	
Valoração da Avaliação de Desempenho	

* Avaliação dos 3 últimos anos, A, B, C

A classificação final da Avaliação Curricular **(AC)** resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

O Júri,

ANEXO III- FICHA DE ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO INDIVIDUAL – EPS

Procedimento concursal comum para recrutamento para carreira e categoria de assistente operacional

NOME: _____

DATA ENTREVISTA: _____/___/___

HORA DA ENTREVISTA: _____ : _____

Parâmetros de Avaliação da Entrevista	Classificação Qualitativa			Classificação Quantitativa
	Nota Presidente (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente)	**Nota Vogal 1** (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente)	**Nota Vogal 2** (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente)	Classificação na escala 0-20 valores (4, 8, 12, 16, 16, 20)
Experiência Profissional **(EP)**				
Capacidade de comunicação **(CC)**				
Relacionamento Interpessoal **(RI)**				
		Valorização Final da Entrevista EPS = (EP+CC+RI)/3		

Temas abordados:

_____

_____

_____

Notas:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

O Júri,