



DIREÇÃO GERAL DOS ESTABELECIMENTOS ESCOLARES - DIREÇÃO DE SERVIÇOS DA REGIÃO ALENTEJO  
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS DE ARRAIOLOS  
135525 ESCOLA BÁSICA DOS 2º,3º CICLOS COM SECUNDÁRIO CUNHA RIVARA DE ARRAIOLOS

ANO LETIVO 2018/2019  
CONVOCATÓRIA

Reunião de:

X Júri do Concurso para Assistente Operacional

Convocam-se os seguintes elementos para uma reunião a realizar no dia 10 de maio de 2019, pelas dezasseis horas, na sala de reuniões com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único – Discussão método de seleção; parâmetros de avaliação e respetiva ponderação; grelha classificativa e sistema de valoração do método.

Elementos convocados	Conhecimento	Presenças
António Manuel Borralho Oliveira	AS	A
Dina Maria Costa	DMC	DMC
Maria do Rosário Costa	MRC	MRC
Alexandrina Manuela Fino Varela	Avarela	Avarela
Jesuína Conceição Balhé Pincante Carvalho	Pcarvalho	Pcarvalho

Arraiolos, 6 de maio de 2019

plA Diretora



## Reunião de júri do procedimento concursal para a contratação de AO's por tempo indeterminado e constituição da reserva para contratos a termo resolutivo

Aos dez dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas dezasseis horas, reuniu-se o júri do concurso em epígrafe, composto pelo Encarregado Operacional António Manuel Oliveira (presidente do júri), pela Adjunta da Direção Dina Maria Costa (vogal), pela Chefe dos Serviços Administrativos Maria do Rosário Costa (vogal), Alexandrina Manuela Fino Varela (vogal) e Jesuína Conceição Balhé Pincante Carvalho (vogal) na presença da Diretora do Agrupamento, com a seguinte ordem de trabalhos:

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: discussão método de seleção; parâmetros de avaliação e respetiva ponderação; grelha classificativa e sistema de valoração do método.

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019.

### Prova de Conhecimentos

Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

### Avaliação Psicológica

Avaliação psicológica (AP) visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente. 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.

Contudo, 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 e a entrevista de avaliação de competências, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

Avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que 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 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.

**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. Serão considerados os seguintes parâmetros: Comunicação, Relacionamento Interpessoal, Iniciativa e autonomia e Organização e método de trabalho.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar

<b>Comunicação</b>		
Revela elevada capacidade de comunicação	5	20 valores
Revela boa capacidade de comunicação	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de comunicação	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de comunicação	2	8 valores
Não revela capacidade de comunicação	1	4 valores

<b>Relacionamento interpessoal</b>		
Revela elevada capacidade de Relacionamento interpessoal	5	20 valores
Revela boa capacidade de Relacionamento interpessoal	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de Relacionamento interpessoal	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de Relacionamento interpessoal	2	8 valores
Não revela capacidade de Relacionamento interpessoal	1	4 valores

<b>Iniciativa e autonomia</b>		
Revela elevada capacidade de Iniciativa e autonomia	5	20 valores
Revela boa capacidade de Iniciativa e autonomia	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de Iniciativa e autonomia	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de Iniciativa e autonomia	2	8 valores
Não revela capacidade de Iniciativa e autonomia	1	4 valores

Organização e método de trabalho		
Revela elevada capacidade de Organização e método de trabalho	5	20 valores
Revela boa capacidade de Organização e método de trabalho	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de Organização e método de trabalho	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de Organização e método de trabalho	2	8 valores
Não revela capacidade de Organização e método de trabalho	1	4 valores

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/89, aplica-se o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar

Fatores de Avaliação	Assuntos a abordar
Motivação e Interesses Profissionais	Aferir quais as motivações e expectativas relativamente ao cargo a desempenhar
Capacidade de Comunicação	Aferir a capacidade de exprimir ideias e opiniões; capacidade de argumentação/exemplificação/ empatia
Relacionamento Interpessoal	Aferir a atitude face às regras de relacionamento entre colegas e com as chefias

### Motivação e Interesses Profissionais

Fundamentação da Classificação	Avaliação	Valores
Revela elevada capacidade de análise do seu percurso profissional. Explica claramente as suas expectativas e interesses relativamente ao cargo a desempenhar. Revela clara noção dos seus pontos fortes e pontos fracos.	5 Elevado	20
Revela boa capacidade de análise do seu percurso profissional. Apresenta interesse e expectativas face ao cargo a desempenhar. Revela boa noção dos seus pontos fortes e pontos fracos.	4 Bom	16
Revela alguma capacidade de análise do seu percurso profissional. Explica as suas expectativas e interesses relativamente ao cargo a desempenhar. Tem noção dos seus pontos fortes e pontos fracos.	3 Suficiente	12
Revelou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional e das suas expectativas relativamente ao cargo a desempenhar.	2 Reduzido	8



Revelou dificuldade em fundamentar as suas expectativas e interesses relativamente ao cargo a desempenhar permitindo atribuição de avaliação negativa.			
Revelou dificuldade na análise do seu percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não apresenta interesses profissionais relacionados com a atividade a desenvolver permitindo atribuição de avaliação negativa.	1	Insuficiente	4

### Capacidade de Comunicação

Fundamentação da Classificação	Avaliação		Valores
Revelou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. Responde de forma bastante adequada usando um vocabulário rico e revelando excelente capacidade de comunicação e empatia.	5	Elevado	20
Revelou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. Responde de forma adequada usando um vocabulário variado e revelando boa capacidade de comunicação e empatia.	4	Bom	16
Revelou alguma facilidade em compreender as questões, as respostas continham vocabulário adequado revelando alguma dificuldade em expressar ideias. Evidencia empatia.	3	Suficiente	12
Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas não estavam contextualizadas. Revelou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados; discurso pouco claro revelando dificuldade de expressão e pouca empatia.	2	Reduzido	8
Revela grande dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou com vocabulário pobre e dificuldade de expressão com pouca empatia.	1	Insuficiente	4

### Relacionamento Interpessoal

Fundamentação da Classificação	Avaliação		Valores
Revelou elevada compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e dos valores internos do grupo, revelando facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e chefias, permitindo uma muito boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.	5	Elevado	20
Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando boa capacidade na adoção de comportamentos para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e chefias, permitindo uma boa	4	Bom	16

avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.			
Revelou compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e chefias.	3	Suficiente	12
Revelou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não revela preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e chefias.	2	Reduzido	8
Revela deficiente compreensão das normas e regras de relacionamento interpessoal no meio laboral. Fraca capacidade de autocorreção comportamental.	1	Insuficiente	4

### Classificação final

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

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

É excluído do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fases seguintes.

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, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos, 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 que deram origem à publicitação do procedimento concursal;

d) Quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;

e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

De acordo com o nº2 do artigo 25º da Portaria n.º 125-A/2019, os candidatos aprovados em cada método são convocados para a realização do método seguinte, com uma antecedência de cinco dias úteis, pela forma prevista no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019

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.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27º da Portaria n.º 125-A/2019.

Não podem ser admitidos aos procedimentos concursais, entre outros, os candidatos que:

- 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 o 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 (PREVPAP), aguardem conclusão do correspondente procedimento que só a eles diga respeito, na sequência





de parecer da CAB da respetiva área governamental, homologado pelos membros do Governo competentes.

Esta ata será publicada no sítio de Internet do Agrupamento de Escolas de Arraiolos, de acordo com o ponto 6 do Artigo 11º da Portaria nº125-A/2019.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual se redigiu a presente ata, com oito páginas.

O Presidente do Júri

(António Oliveira)

A secretária

(Alexandrina Varela)

A Diretora

(Maria de Lourdes Inglês)