



### Ata número um

Aos seis dias do mês de junho de 2019, tendo em conta o Despacho n.º 1 /2019 do diretor do Agrupamento de Escolas de Mora, datado de cinco de junho de dois mil e dezanove, sob a presidência de Vicência Romão Santos Veladas de Sá Magalhães, teve lugar a primeira reunião do júri a fim de proceder, no âmbito do procedimento concursal, à definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar e sistema de valoração final do método. Procedeu ainda o júri à elaboração da grelha classificativa a utilizar. Relativamente à prova de avaliação de conhecimentos foi deliberado o tema sobre a qual irá incidir, estrutura, duração e grelha de avaliação.

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, nos termos do artigo 36.º da LFTP e do artigo 5.º da portaria nº 125-A/2019, 30 de abril. Contudo para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadores 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 LFTP, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício das funções no n.º 8 do Aviso a ser publicitado em Diário da República. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita e terá a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância e versará sobre *temas de legislação e primeiros socorros*. Poderá ser consultada a legislação em suporte de papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

Como legislação de enquadramento deverá ter em conta a Lei n.º 935/2014 de 20 junho (que aprova a lei de trabalho em funções públicas (LTFP) temas: deveres gerais do trabalhador e entidade empregadora, férias, faltas, horário, banco de horas. Para o tema Primeiros Socorros indica-se como bibliografia de apoio o *Manual de Primeiros Socorros*. Deverá ainda ser consultada a *Lei n.º 51/2012* (Estatuto do Aluno e Ética Escolar), o *Projeto Educativo da Escola* e o *Regulamento Interno*.

*Essencial*  


**Avaliação Pedagógica (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 Aviso a publicar anteriormente referido. A avaliação psicológica comporta uma fase com a aplicação de dois instrumentos, um questionário de personalidade e uma bateria de aptidões, sendo valorada 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. O método de seleção referido é aplicado pelos psicólogos a exercer funções no Agrupamento, nos termos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A avaliação curricular (AC) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

**Habilitação Académica de Base (HAB)**, devidamente certificadas pelas entidades competentes, 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)**, onde se pondera o desempenho efetivo de funções na área de atividade, inerentes a posto de trabalho idêntico ao do concursado, 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.

*Discriminador*  
*[assinatura]*

**Formação Profissional (FP)**, onde se ponderam as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização, 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 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.

*Situação*  
*OK*

A **Entrevista de 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. Será efetuada pelos elementos do júri do Agrupamento através da utilização de um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências adequadas às funções.

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

- a) Não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;
- b) 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.º11/2014, de 6 de março;
- c) 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;
- d) Cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares de categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho aos previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento;
- e) 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.

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:

$$CF = 0,60 PC + 0,40 AP$$

ou

$$CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

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 *tranches* sucessivas, por ordem
- c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

No que concerne à alínea b) do parágrafo anterior são aplicadas *tranches* sucessivas de cinco candidatos.

Para garantir a celeridade do procedimento, deliberou o júri, por unanimidade, que os candidatos que faltem aos métodos de seleção serão excluídos do procedimento concursal.

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 da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

*Diogo*  
*Alves*

Os candidatos excluídos são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do artigo 25.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. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11 321/2009, de 8 de maio, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, disponibilizado no endereço eletrónico da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em [www.dgaep.gov.pt](http://www.dgaep.gov.pt), podendo ser obtido na página eletrónica ou junto dos serviços administrativos do Agrupamento de escolas de Mora.

*Francisco*  
*[Assinatura]*

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

Relativamente aos critérios de ordenação preferencial, em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são as constantes do artigo 27.º da portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril; para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 35.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.

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 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas de Mora, Mora, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Mora, Mora <http://aemora.pt/> sendo ainda publicitado um aviso no *Diário da República*, 2ª série, com informação sobre a sua publicitação.

Procedeu-se de seguida à elaboração da grelha classificativa e sistema de valoração final.

A presente ata será disponibilizada na página do Agrupamento, bem como a grelha acima mencionada.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada presente reunião cuja ata vai ser assinada pelos membros do júri.

Mora, 6 de junho de 2019

A Presidente do Júri



(Vicência Romão Santos Veigas de Sá Magalhães)

O Primeiro Vogal



(Maria João Coelho Pinheiro)

O Segundo Vogal



(Humberto Cunha)