



Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares
Escola Secundária da Baixa da Banheira (403234)

ATA N.º 1

[ATA NÚMERO UM]

----- Aos onze dias do mês de maio de dois mil e vinte, pelas dez horas e trinta minutos, na Escola Secundária da Baixa da Banheira, reuniu-se o Júri constituído pela presidente Anália Lurdes Coelho Gomes Ferreira, subdiretora da Escola Secundária da Baixa da Banheira, e pelos dois vogais efetivos, Maria Dulce Sobral Brito Matos, Coordenadora dos assistentes operacionais, e Tânia Raquel Teixeira Martins, Psicóloga. O presente Júri foi designado por despacho do Diretor, José Manuel Barata Lourenço, em sete de maio de dois mil e vinte para assegurar a tramitação do procedimento concursal comum, no âmbito do programa de regularização extraordinária de vínculos precários da Administração Pública, para preenchimento de dois postos de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, na sequência da publicação da lista de assistentes operacionais sem o vínculo jurídico adequado, reconhecido por parecer favorável homologado pelos membros do Governo competentes, divulgada pela DGAE no SIGHRE, em vinte e dois de abril do presente ano. -----

----- A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos: -----

----- Ponto 1: Informações; -----

----- Ponto 2: Métodos de seleção aplicáveis e respetiva ponderação; -----

----- Ponto 3: Parâmetros de avaliação;

----- Ponto 4: Sistema de valoração final dos métodos;

----- Ponto 5: Grelha classificativa. -----

----- A Presidente do Júri começou por dar conhecimento do teor da Nota Informativa de 23 de abril, da DGAE, segundo a qual, para este procedimento concursal destinado à regularização de contratos a termo resolutivo a tempo parcial, o número de postos de trabalho é determinado em função do total de trabalhadores identificados na lista disponibilizada no SIGRHE, a tempo parcial, a dividir por 2. Assim sendo, dado que foram identificados quatro trabalhadores,

será aberto procedimento concursal para o preenchimento de dois postos de trabalho, sendo todos os trabalhadores notificados por correio eletrónico. Nos termos do disposto no n.º 4 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, o aviso de abertura deste procedimento concursal será apenas publicitado na Bolsa de Emprego Público e na página eletrónica da Escola. -----

----- Informou ainda que, dado tratar-se de um procedimento concursal comum no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública, só serão admitidos a concurso os trabalhadores que constam na listagem disponibilizada no SIGRHE, pela DGAE, relativa a esta unidade orgânica. -----

----- No que diz respeito aos métodos de seleção, nos termos do n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, dado que há mais do que um opositor no recrutamento para o mesmo posto de trabalho, serão aplicados a avaliação curricular (AC) e a entrevista profissional de seleção (EPS). -----

----- A avaliação curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar (alínea c) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril) e terá a ponderação, para a valoração final, de 70%. -----

----- Na AC são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais obrigatoriamente os seguintes: habilitação académica (HA); formação profissional (FP), experiência profissional (EP) e avaliação do desempenho (AD). A AC é expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples, pela aplicação da seguinte fórmula: --

----- $AC \text{ (Avaliação Curricular)} = (HA + FP + EP + AD)/4$. -----

----- Relativamente à HA, o Júri tomará em consideração a habilitação académica do candidato, de acordo com os seguintes critérios: -----

----- Escolaridade mínima em função da data de nascimento, a saber: -----

----- Até 31 de dezembro de 1966 – 4 anos de escolaridade; -----

----- Entre 1 de janeiro de 1967 e 31 de dezembro de 1980 – 6 anos de escolaridade; -----

----- A partir de 1 de janeiro de 1981 – 9 anos de escolaridade; -----

----- A partir do ano letivo 2009/2010 – 12 anos de escolaridade (aos alunos matriculados, no ano letivo 2009/2010, no 8.º ano de escolaridade e seguintes, a escolaridade mínima obrigatória é de 9 anos). -----

Habilitação Académica	Valoração
Escolaridade mínima exigida para a candidatura, em função da data de nascimento	16
Um nível de escolaridade superior à mínima exigida para a candidatura, em função da data de nascimento	18
Dois ou mais níveis de escolaridade superiores à exigida para a candidatura, em função da data de nascimento	20

----- No item FP, o Júri tomará em consideração as ações de formação com interesse específico para o exercício das funções a desempenhar, tendo em conta o perfil de competências definido para o posto de trabalho a ocupar, pelo que todas as ações de formação que não se enquadrem, no perfil de competências definido, serão consideradas "sem interesse" e não serão valorizadas. Este item não pode ultrapassar os vinte valores, resultando do somatório da pontuação atribuída a cada ação de formação considerada. Para efeitos de normalização, considera-se que um dia de formação é equivalente a seis horas. Apresenta-se, em seguida, a valoração das ações de formação com interesse específico, consoante a respetiva duração: -----

Duração das ações de formação	Valoração
Até 6 horas	10
Entre 7 e 12 horas	14
Entre 13 e 18 horas	16
Entre 19 e 24 horas	18
Mais de 24 horas	20

----- No item EP, o Júri terá em consideração o tempo de desempenho efetivo de funções, na área de atividade do posto de trabalho a ocupar: -----

Anos de experiência	Valoração
Até 6 meses	10
Entre 7 meses e 1 ano	14
Mais de 1 ano até 3 anos	18
Mais de 3 anos	20

----- Na AD, será considerada a avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos. Para os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação do desempenho, relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 12 valores neste parâmetro.

Avaliação do desempenho	Valoração
Desempenho inadequado	5
Desempenho adequado	12
Desempenho relevante	16
Reconhecimento de mérito (desempenho excelente)	20

----- A 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 (alínea a) do n.º 1 do artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril) e terá a ponderação, para a valoração final, de 30%. -----

----- A EPS é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores (n.º 4 do artigo 9.º, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril), sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos parâmetros a avaliar, a saber: a) interesse e motivação profissionais; b) conhecimento das funções e competências técnicas para o exercício das mesmas; c) responsabilidade e compromisso com o serviço; d) adaptação e melhoria contínuas; e) capacidade de trabalho em equipa; f) capacidade de expressão e comunicação. -----

----- O interesse e motivação compreenderão os seguintes níveis de avaliação: -----

Interesse e motivação profissionais		Valoração
Elevado	Demonstra excelente nível de motivação e interesse para o exercício das funções a que se candidata.	20
Bom	Demonstra um bom nível de motivação interesse para o exercício das funções a que se candidata.	16
Suficiente	Demonstra um razoável nível de motivação e interesse para o exercício das funções a que se	12

	candidata.	
Reduzido	Demonstra um reduzido nível de motivação e interesse para o exercício das funções a que se candidata.	8
Insuficiente	Demonstra ausência de motivação e interesse para o exercício das funções a que se candidata.	4

----- O conhecimento das funções e competências técnicas para o exercício das mesmas compreenderão os seguintes níveis de avaliação: -----

Conhecimento das funções e competências técnicas		Valoração
Elevado	Revela excelente conhecimento das funções e excelentes competências técnicas para o exercício das mesmas.	20
Bom	Revela bom conhecimento das funções e boas competências técnicas para o exercício das mesmas.	16
Suficiente	Revela suficiente conhecimento das funções e razoáveis competências técnicas para o exercício das mesmas.	12
Reduzido	Revela reduzido conhecimento das funções e reduzidas competências técnicas para o exercício das mesmas.	8
Insuficiente	Revela insuficiente conhecimento das funções e insuficientes competências técnicas para o exercício das mesmas.	4

----- A responsabilidade e compromisso com o serviço compreenderão os seguintes níveis de avaliação: -----

Responsabilidade e compromisso com o serviço		Valoração
Elevado	Revela excelente capacidade de análise e espírito crítico, apresentando sempre soluções concretas e adequadas às situações que lhe são apresentadas.	20
Bom	Revela boa capacidade de análise e espírito crítico, apresentando quase sempre soluções concretas e	16

	adequadas às situações que lhe são apresentadas.	
Suficiente	Revela suficiente capacidade de análise e espírito crítico, apresentando algumas soluções concretas, mas nem sempre adequadas às situações que lhe são apresentadas.	12
Reduzido	Revela reduzida capacidade de análise e espírito crítico, apresentando raramente soluções concretas e adequadas às situações que lhe são apresentadas.	8
Insuficiente	Revela insuficiente capacidade de análise e espírito crítico, não apresentando soluções concretas nem adequadas às situações que lhe são apresentadas.	4

----- A adaptação e melhoria contínuas compreenderão os seguintes níveis de avaliação: -----

Adaptação e melhoria contínuas		Valoração
Elevado	Revela excelente capacidade de adaptação a novas situações e vontade em melhorar, de forma contínua, as suas competências profissionais.	20
Bom	Revela boa capacidade de adaptação a novas situações e, quase sempre, vontade em melhorar as suas competências profissionais.	16
Suficiente	Revela suficiente capacidade de adaptação a novas situações e, algumas vezes, vontade em melhorar as suas competências profissionais.	12
Reduzido	Revela reduzida capacidade de adaptação a novas situações e raramente vontade em melhorar as suas competências profissionais.	8
Insuficiente	Não revela capacidade de adaptação a novas situações nem vontade em melhorar as suas competências profissionais.	4

----- A capacidade de trabalho em equipa compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Capacidade de trabalho em equipa		Valoração
Elevado	Demonstra excelente capacidade de trabalho em equipa.	20
Bom	Demonstra uma boa capacidade de trabalho em equipa.	16
Suficiente	Demonstra uma razoável capacidade de trabalho em equipa.	12
Reduzido	Demonstra uma reduzida capacidade de trabalho em equipa.	8
Insuficiente	Não demonstra capacidade de trabalho em equipa.	4

----- A capacidade de expressão e comunicação compreenderá os seguintes níveis de avaliação: -----

Capacidade de expressão e de comunicação		Valoração
Elevado	Revela uma excelente capacidade de expressão e comunicação.	20
Bom	Revela uma boa capacidade de expressão e comunicação.	16
Suficiente	Revela uma suficiente capacidade de expressão e comunicação.	12
Reduzido	Revela uma reduzida capacidade de expressão e comunicação.	8
Insuficiente	Revela uma deficiente capacidade de expressão e comunicação.	4

----- A classificação final (CF) é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção (AC e EPS) e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$----- CF = 70\% (AC) + 30\% (EPS) -----$$

----- Por último, o Júri procedeu à elaboração da grelha classificativa, que se encontra anexa à presente ata e da qual constitui parte integrante (Anexo I).

----- Todas deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade. -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi dada por encerrada a reunião, sobre a qual se lavrou a presente ata que, depois de lida em voz alta e aprovada por todos os membros do Júri, vai ser assinada e rubricada pelos mesmos.

Vale da Amoreira, 11 de maio de 2020.

O Júri,

Presidente, *Anália Lurdes Coelho Gomes Ferreira*

1.º Vogal efetivo, *Maria Dulce Sobral Brito Matos*

2.º Vogal efetivo, *Tânia Raquel Teixeira Martins*

ANEXO I

GRELHA CLASSIFICATIVA

N.º SIGHRE	Nome candidato	Classificação obtida nos métodos de seleção		CF
		1.º método (AC)	2.º método (EPS)	