

## ATA N.º 1

Reunião do júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 3 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, 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 dez dias do mês de maio do ano dois mil e dezanove, pelas dez horas, esteve reunido, na Escola Secundária Dr. Francisco Fernandes Lopes, sob a presidência do subdiretor do Agrupamento de Escolas Dr. Francisco Fernandes Lopes, professor Décio Gonçalves Viegas, o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 3 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, 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, nomeado pelo Diretor do Agrupamento Escolas Dr. Francisco Fernandes Lopes, professor Idalécio Lourenço dos Santos Nicolau, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: Fixação dos parâmetros de avaliação, ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final do método de seleção do referido procedimento.

O presidente do júri deu início à reunião, verificando-se a presença de todos os vogais efetivos: professora Marília da Cruz Fernandes, adjunta do diretor, e Maria de Lourdes Correia Entrudo, chefe dos serviços de administração escolar.

De seguida, procedeu-se à discussão e fixação dos parâmetros de avaliação, à sua ponderação, à grelha classificativa e ao sistema de valoração final do método. Assim, conforme as indicações recebidas pela Diretora-Geral da Administração Escolar, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a prova de conhecimentos (PC) e a avaliação psicológica (AP), nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do artigo 5.º da portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

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 (AC) e a entrevista de avaliação de competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

Neste sentido, foi decidido que:

1. A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções de assistente operacional. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.
2. 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 aviso de abertura. 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.
3. 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. Nestes termos, o júri definiu que 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), Experiência Profissional em estabelecimentos escolares do 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico ou Secundário do Ministério da Educação (EPM), Formação Profissional (FP) e Avaliação do desempenho (AD), sendo a classificação expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = [ HAB + EP + (2 \times EPM) + FP + AD ] / 6$$

Sendo que:

- a) (HAB) Habilitação Académica de Base, graduada com a seguinte pontuação:

- (i) 20 valores - 11.º ano, 12.º ano de escolaridade ou cursos que lhe sejam equiparados ou habilitação de grau académico superior;
  - (ii) 18 valores - escolaridade obrigatória, ou curso que lhe seja equiparado;
- b) (EP) Experiência Profissional, tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria em realidade social, escolar e educativa do contexto onde desempenhará as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal, de acordo com a seguinte pontuação:
  - (i) 20 valores - 5 anos ou mais de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
  - (ii) 18 valores - de 3 anos a 5 anos de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
  - (iii) 16 valores - de 1 ano a 3 anos de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
  - (iv) 14 valores - menos de 1 ano de tempo de serviço em contexto educativo ou escolar;
  - (v) 12 valores - 10 ou mais anos de tempo de serviço em contexto diverso;
  - (vi) 10 valores - menos de 10 anos de tempo de serviço em contexto diverso;
  - (vii) 0 valores - sem experiência profissional.
- c) (EPM) Experiência Profissional em estabelecimentos escolares do 2º e 3º Ciclos do Ensino Básico ou Secundário do Ministério da Educação no exercício de funções de assistente operacional, que se constitui como o tempo de serviço, de acordo com a seguinte pontuação:
  - (i) 20 valores - 36 meses ou mais tempo de serviço;
  - (ii) 18 valores - de 30 a 36 meses de tempo de serviço;
  - (iii) 16 valores - de 24 a 30 meses de tempo de serviço;
  - (iv) 14 valores - de 12 a 24 meses de tempo de serviço;
  - (v) 12 valores - de 1 a 12 meses de tempo de serviço;
  - (vi) 10 valores - menos de 1 mês de tempo de serviço;
  - (vii) 0 valores - sem tempo de serviço
- d) (FP) Formação Profissional direta ou indiretamente relacionada com as áreas funcionais a recrutar:
  - (i) 20 valores - Formação profissional de nível II ou superior ou equivalente na área funcional;

- (ii) 16 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 25 ou mais horas;
- (iii) 14 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de horas inferior a 25 horas;
- (iv) 12 valores - Formação indiretamente relacionada com a área funcional independentemente da duração em horas;
- (v) 0 valores - Ausência de formação.

e) (AD) Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) relativa ao último período, não superior a três anos, 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:

$$AD = 4 \left[ (A + B + C) / 3 \right]$$

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

4. 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.

a) Comunicação:

- (i) Revela elevada capacidade de comunicação - 20 valores
- (ii) Revela boa capacidade de comunicação - 16 valores
- (iii) Revela suficiente capacidade de comunicação - 12 valores
- (iv) Revela reduzida capacidade de comunicação - 8 valores
- (v) Não revela capacidade de comunicação - 4 valores

- b) Relacionamento Interpessoal
  - (i) Revela elevada capacidade de relacionamento interpessoal – 20 valores
  - (ii) Revela boa capacidade de relacionamento interpessoal – 16 valores
  - (iii) Revela suficiente capacidade de relacionamento interpessoal – 12 valores
  - (iv) Revela reduzida capacidade de relacionamento interpessoal – 8 valores
  - (v) Não revela capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valores
- c) Iniciativa e autonomia
  - (i) Revela elevada capacidade de iniciativa e autonomia – 20 valores
  - (ii) Revela boa capacidade de iniciativa e autonomia – 16 valores
  - (iii) Revela suficiente capacidade de iniciativa e autonomia – 12 valores
  - (iv) Revela reduzida capacidade de iniciativa e autonomia – 8 valores
  - (v) Não revela capacidade de iniciativa e autonomia – 4 valores
- d) Organização e método de trabalho
  - (i) Revela elevada capacidade de organização e método de trabalho – 20 valores
  - (ii) Revela boa capacidade de organização e método de trabalho – 16 valores
  - (iii) Revela suficiente capacidade de organização e método de trabalho – 12 valores
  - (iv) Revela reduzida capacidade de organização e método de trabalho – 8 valores
  - (v) Não revela capacidade de organização e método de trabalho – 4 valores

O júri definiu que 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:

$$CF = 0,60 PC + 0,40 AP \text{ ou } CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$$

E nada mais havendo a tratar, deu-se por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada, foi assinada pelo presidente e vogais efetivos do júri.

O presidente: \_\_\_\_\_

O primeiro vogal efetivo: \_\_\_\_\_

O segundo vogal efetivo: \_\_\_\_\_