

ATA n.º 1

Aos quinze dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte, pelas 10h00, reuniu o júri designado pelo Diretor deste Agrupamento e constituído por António Armindo Gomes de Sousa, adjunto do diretor, Isabel Maria Jorge Ribeiro da Silva, adjunta do diretor e Fernanda da Conceição Gouveia Monteiro, encarregada operacional, para o 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 a 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, para definir o método de seleção a utilizar, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.

Ficou acordado que, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios:

- **Prova de Conhecimentos (PC)** - visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício da função. Será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, sem consulta e efetuada em suporte de papel, e pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas. Terá a duração de 50 minutos e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas e das quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos:
 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas - Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
 - Projeto Educativo do Agrupamento;
 - Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Carolina Michaëlis.

A referida legislação/bibliografia/temáticas, está disponível no sítio da Internet da escola em:
<http://www.aecarolinamichaelis.pt>.

- **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 previamente definido. 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. ;
- **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar 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 avaliação da EPS rege-se com os seguintes Fatores de Apreciação:

Fatores de Apreciação	Valoração				
	20	16	12	8	4
Interesse e motivação profissionais	Revela um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para exercício de funções.	Revela empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa motivação para o exercício de funções.	Revela suficiente no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções.	Revela pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções.	Não revela qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções.
Capacidade de expressão e comunicação	Demonstra uma elevada facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstra pouca facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma grande Dificuldade de expressão e comunicação
Sentido de Organização e capacidade de inovação	Demonstra um excelente sentido de organização, e uma excelente capacidade de inovação	Demonstra um bom sentido de organização, e uma boa capacidade de inovação, criando	Demonstra um razoável sentido de organização, e uma razoável capacidade de inovação.	Demonstra um insuficiente sentido de organização, e uma razoável capacidade de inovação.	Não demonstra sentido de organização e capacidade de inovação

	criando hipóteses coerentes e lógicas	hipóteses adequadas			
Capacidade de relacionamento	Revela uma excelente capacidade de relacionamento	Revela uma boa capacidade de relacionamento	Revela uma razoável capacidade de relacionamento	Revela uma insuficiente capacidade de relacionamento	Não revela capacidade de relacionamento
Conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Revela um excelente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Revela um bom conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes	Revela um razoável conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções	Revela um insuficiente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Não revela qualquer conhecimento dos problemas e das tarefas inerente às funções a exercer

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

$$CF = 0,45 \times PC + 0,25 \times AP + 0,30 \times EPS$$

Em que:

CF - Classificação Final

PC - Prova de Conhecimentos

AP - Avaliação Psicológica

EPS - Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

Para os candidatos que estejam a cumprir ou executar a 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, ficou acordado que, nos termos do n.º 2, artigo 36º da LTFP aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios:

- **Avaliação Curricular (AC)** - visa analisar a qualificação dos candidatos e será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Sendo que:

HAB - Habilitação Acadêmica de Base, graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores - 12º ano de escolaridade ou superior;
- 18 valores - 11º ano de escolaridade;
- 16 valores - 10º ano de escolaridade;
- 10 valores - escolaridade obrigatória inferior ao 10.º ano de escolaridade;

EP - Experiência Profissional, 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.

FP - Formação profissional, graduada 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.

AD - Avaliação de Desempenho 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:

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

Em que A, B, e C se referem 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 de Avaliação de Competências (EAC)** - visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função;
- **A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** - visa avaliar 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.

Cada um dos métodos utilizados é eliminatório pela ordem enunciada e será excluído o candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte. A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da ponderação da seguinte fórmula:

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

Em que:

CF - Classificação Final

AC - Avaliação Curricular

EAC - Entrevista de Avaliação de Competências

EPS - Entrevista Profissional de Seleção (método complementar)

E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.

O Presidente do Júri:

(António Armindo Gomes de Sousa)

As Vogais Efetivas:

(Isabel Maria Jorge Ribeiro da Silva)

(Fernanda da Conceição Gouveia Monteiro)