

**Procedimento Concursal Comum para constituição de Relação Jurídica de Emprego Público na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, para o preenchimento de um posto de trabalho correspondente à Carreira e Categoria de Assistente Operacional.**

### **Ata da reunião do Júri para definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção.**

Aos dez dias do mês de maio de dois mil e dezanove, na sala de reuniões do Agrupamento de Escolas Dr. João de Araújo Correia, reuniu o júri designado por despacho de dez de maio de dois mil e dezanove do diretor deste agrupamento, constituído pelo adjunto do diretor, Alberto Milão Ferreira, na qualidade de Presidente do Júri, pelo adjunto do diretor, Nuno Miguel Cancela Mesquita Montes, na qualidade de 1º vogal efetivo, o qual substituirá o Presidente do júri nas suas faltas e impedimentos, e pela encarregada operacional, Maria Manuela Guedes Joaquim, na qualidade de 2º vogal efetivo, tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, nos termos do artigo 36º da LTFP e do artigo 5º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

Para além dos métodos de seleção obrigatórios, o júri, considerando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar e o perfil de competências previamente definido, determinou como método de seleção facultativo ou complementar, a utilização do seguinte:

- Entrevista Profissional de Seleção com vista a avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

1. **Para a generalidade dos candidatos**, o júri do procedimento deliberou, por unanimidade, estabelecer os seguintes métodos de seleção a utilizar no recrutamento e o sistema de classificação final, estabelecer os seguintes:
  - a. Prova de Conhecimentos;
  - b. Avaliação Psicológica;
  - c. Entrevista Profissional de Seleção.

## Escolas | João de Araújo Correia

- 1.1 A Prova de Conhecimentos (PC)** escrita, de natureza teórica, de realização individual, codificada e em suporte de papel, é avaliada de 1 a 20 valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas, e com uma ponderação de 45% na valoração final. A prova terá a duração de 1 hora e 30 minutos, com 30 minutos de tolerância. A prova incidirá sobre:
- 1.1.1 Conhecimentos gerais para o exercício de funções na carreira e categoria de assistente operacional;
  - 1.1.2 Requisitos gerais, de acordo com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e a Portaria nº 125-A/2019, que regulam a presente reserva de recrutamento interna;
  - 1.1.3 Conhecimentos gerais/específicos relacionados com as atividades inerentes às de auxiliar de ação educativa, de acordo com o perfil de competências definidos no nº 6 do aviso do presente procedimento concursal e os documentos pedagógicos estruturantes do Agrupamento.
- 1.2 A Avaliação Psicológica (AP)** terá uma ponderação de 25% da nota final, é realizada pelo psicólogo do agrupamento e 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 de abertura. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia, se existir, através das menções qualificativas 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.
- 1.3 A Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** tem uma ponderação de 30% na valoração final e visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre o júri entrevistador e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.
- Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada.
- A entrevista profissional de seleção é avaliada segundo os níveis qualitativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação, em conformidade com estes níveis qualitativos, resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por

## Escolas | João de Araújo Correia

maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

Na entrevista profissional de seleção serão tidos em conta 5 fatores de apreciação, nomeadamente: **Motivação, Capacidade de Comunicação, Sentido de Organização, Integração no Meio Socioprofissional e Sentido Crítico**, em que:

- **Motivação** – Avalia o empenho na adequada realização profissional, tendo em conta a preparação académica detida, a formação profissional, as vivências sociais, que sejam pressupostos de garantia de adequação às funções.

20 valores – quando o candidato revele um elevado empenho na realização através do seu percurso profissional, mostrando-se ativo na procura de experiências ou vivências laborais, sociais e de formação e demonstre ter equacionado possibilidades de evolução.

16 valores - quando o candidato revele empenho no envolvimento profissional, social e de formação e demonstre ter equacionado já algumas possibilidades de evolução.

12 valores - quando o candidato revele algum empenho na procura de possibilidades de evolução.

8 valores - quando o candidato revele pouco empenho e pouca iniciativa de envolvimento com aspectos de desenvolvimento profissional, social ou ao nível de formação.

4 valores - quando o candidato não revele qualquer iniciativa ou qualquer empenho para desenvolver atividades quer profissionais ou sociais.

- **Capacidade de Comunicação** – Tem como objetivo medir a corrente do pensamento lógico através da linguagem oral – transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio.

20 valores – quando o candidato evidencie desenvolvidas capacidades de análise, de síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de muito bom nível.

16 valores - quando o candidato manifeste desenvolvidas capacidades de análise e síntese e grande transparência de ideias e sequência lógica de raciocínio, através de linguagem de bom nível.

12 valores - quando o candidato demonstre possuir medianas capacidades de análise e comunicação aceitável na abordagem de problemas.

8 valores - quando o candidato revele deficiências de comunicação e/ou capacidade de análise e síntese.

4 valores - quando o candidato não revele capacidades de expressão oral com coerência.

- **Sentido de Organização** – Avalia a capacidade de conceber, de imediato, através da conversação ou desenvolvimento de um tema ou situação o respetivo desenvolvimento harmonioso e coerente.

20 valores – o candidato concebe soluções coerentes e lógicas e cria hipóteses interessantes e criativas com base num tema de conversação.

16 valores – o candidato concebe soluções com lógica e cria hipóteses adequadas com base nos temas de conversação.

12 valores - o candidato concebe algumas soluções ou hipóteses adequadas com base nos temas de conversação.

8 valores - o candidato concebe algumas soluções ou hipóteses pouco adequadas aos temas de conversação.

4 valores - o candidato não apresenta qualquer desenvolvimento dos temas apresentados, demonstrando não ter sentido de organização.

- **Integração no Meio Socioprofissional** – Avalia a capacidade de inserção no ambiente profissional e na cultura da organização a que respeita a seleção, no sentido de projetar a sua adaptação ao grupo e o seu envolvimento com os objetivos das funções do lugar colocado a concurso.

20 valores – o candidato apresenta uma elevada capacidade de inclusão e disponibilidade para integrar e adaptar-se a grupos, sejam eles sociais ou profissionais, apresentando também curiosidade e interesse em áreas desconhecidas e entusiástico envolvimento em áreas já conhecidas.

16 valores - o candidato apresenta facilidade na inclusão em grupos sociais ou profissionais e disponibilidade para os integrar, apresentando interesse e envolvimento em várias áreas.

12 valores - o candidato apresenta facilidade na inserção em grupos sociais ou profissionais, apresentando alguns interesses e envolvimento bem delimitados.

8 valores - o candidato apresenta pouca facilidade de inserção em grupos de trabalho ou sociais, apresentando, porém, alguns interesses e envolvimento bem delimitados.

4 valores - o candidato apresenta dificuldades de inserção em grupos de trabalho ou sociais, não referindo envolvimento ou interesses em atividades que não sejam isoladas e individuais.

- **Sentido Crítico** – Aprecia as opções tomadas e respetiva fundamentação e revela capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais, bem como equaciona factos e acontecimentos de nível profissional ou geral.

20 valores – quando o candidato fundamenta e argumenta com lógica irrefutável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.

16 valores - quando o candidato fundamenta e argumenta com lógica aceitável as soluções adequadas para o desenvolvimento das situações apresentadas.

12 valores - quando o candidato fundamenta e argumenta com convicção satisfatória as soluções apresentadas.

**Escolas | João de Araújo Correia**

8 valores - quando o candidato, perante situações apresentadas, revele incertezas nas respetivas opções e fundamentações ou manifeste mesmo fraca capacidade de argumentação.

4 valores - quando o candidato manifeste reduzida capacidade de argumentação e ausência de soluções.

- 1.4 A ordenação final dos candidatos com aprovação na prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista profissional de seleção, é efetuada por ordem decrescente da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores. Nos termos do nº2, dos artigos 5º e 6º, da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, as ponderações a considerar serão as seguintes:

1.4.1 Prova de Conhecimentos: 45 %;

1.4.2 Avaliação Psicológica: 25%;

1.4.3 Entrevista Profissional de Seleção: 30%.

$$OF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

Em que:

*OF = Ordenação Final*

*PC = Prova de Conhecimentos*

*AP = Avaliação Psicológica*

*EPS = Entrevista Profissional de Seleção*

- 1.5 A lista de ordenação final dos candidatos da reserva é elaborada no prazo de dez dias úteis contados da conclusão da avaliação psicológica, sendo notificada a todos os candidatos, incluindo os excluídos na aplicação dos métodos de seleção, para efeitos de realização de audiência prévia, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

- 2 **Métodos a aplicar ao universo dos candidatos previstos no nº2 do Artigo 36º, da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, e dos artigos 5º e 6º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. (candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade):**

2.1.1 Avaliação Curricular;

2.1.2 Entrevista de Avaliação de Competências;

2.1.3 Entrevista Profissional de Seleção

- 2.2 **A Avaliação Curricular (AC)** tem uma ponderação de 45% da nota final e visa analisar a qualificação dos candidatos, nomeadamente, a habilitação académica

## Escolas | João de Araújo Correia

ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Para tal, serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são os seguintes: **Habilitação Académica (HAB)**, **Experiência Profissional (EP)**, **Formação Profissional (FP)** e **Avaliação do Desempenho (AD)**.

A avaliação Curricular é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação ponderada através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.

$$AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 05$$

**2.2.1 Habilitação Académica de Base (HAB)** – Pondera-se a titularidade de grau académico ou a sua equiparação legalmente reconhecida e será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

2.2.1.1 - 12.º Ano de escolaridade ou superior - 20 valores;

2.2.1.2 - 11.º Ano de escolaridade – 18 valores;

2.2.1.3 – 10.º Ano de escolaridade – 16 valores;

2.2.1.4 - Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade – 10 valores.

**2.2.2 Experiência Profissional (EP)** – Neste parâmetro, será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria a contratar, que se encontre devidamente comprovado, e será graduado de acordo com a seguinte pontuação:

2.2.2.1 - com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura - 20 valores;

2.2.2.2 - 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 - 18 valores;

2.2.2.3 - com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura - 16 valores;

2.2.2.4 - sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura – 12 valores;

2.2.2.5 - sem experiência profissional – 10 valores.

**2.2.3 Formação Profissional (FP)** – Neste parâmetro, serão considerados os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional na área de atividade específica para que é aberto o presente procedimento

## Escolas | João de Araújo Correia

concursal, que se encontrem devidamente comprovados e será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

2.2.3.1 - formação diretamente relacionada com a área funcional, com duração igual ou superior a 60 horas – 20 valores;

2.2.3.2 – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas – 18 valores;

2.2.3.3 - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com duração igual ou superior a 60 horas – 14 valores;

2.2.3.4 - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas – 12 valores;

2.2.3.5 - sem formação – 10 valores.

2.2.4 **Avaliação do Desempenho (AD)** - Neste parâmetro, será considerada a avaliação relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar.

A Avaliação do Desempenho é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = 4 \cdot \left[ \frac{(A+B+C)}{3} \right]$$

Em que:

**AD = Avaliação do Desempenho**

**A, B e C = Pontuações das avaliações quantitativas dos últimos 3 anos.**

Atendendo a que a Avaliação do Desempenho expressa-se numa escala de 0 a 5 valores, multiplica-se por 4 a média aritmética ponderada da avaliação quantitativa obtida nos últimos 3 anos, a fim de fazer correspondência à escala de 0 a 20 valores.

3 **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** – Tem uma ponderação de 25% da nota final e visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Este método de seleção é aplicado pelo psicólogo do agrupamento, sendo os candidatos avaliados 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.

4 **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** – Conforme ponto 1.3.

5 A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, é efetuada por ordem decrescente da média

Escolas | João de Araújo Correia

aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores e efetuada através da seguinte fórmula, nos termos do artigo 26º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril:

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

Em que:

*OF = Ordenação Final*

*AC = Avaliação Curricular*

*EAC = Entrevista de Avaliação de Competências*

*EPS = Entrevista Profissional de Seleção*

- 6 Conforme o número 9 e 10, do Artigo 9º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que comportem, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante na publicitação, quanto aos complementares. Assim, é excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguinte.
- 7 Deliberou ainda o júri que, em caso de empate, após a aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos, a ordenação dos candidatos é efetuada, de forma decrescente em função da valoração obtida no primeiro método utilizado, e que, subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes, quando outra forma de desempate não tenha sido fixada na publicitação do procedimento, de acordo com o nº2 do Artigo 27º, da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.

E nada mais havendo a tratar, foi dada por terminada a reunião da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri.

O Presidente do Júri: \_\_\_\_\_

(Alberto Mião Ferreira)

O 1º Vogal: \_\_\_\_\_

(Nuno Miguel Cancela Mesquita Montes)

O 2º Vogal: \_\_\_\_\_

(Maria Manuela Guedes Joaquim)