Ata n.º1 de REUNIÃO DE JÚRI

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para 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.

Aos sete dias do mês de junho de dois mil e dezanove, pelas nove horas e trinta minutos, na Escola Básica 2/3 do Viso, reuniu-se o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para 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, na sequência dos despachos n.os 169/2019/SEAEP e 184/2019/SEAEP respetivamente de 19 e 27 de fevereiro de 2019, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, na presença do presidente do júri, João Filipe Matos de Castro (Subdiretor), da vogal efectiva, Dália Vicência Vermelho Maio, (Adjunta do 2.º/3.º Ciclo) e da vogal efetiva, Maria do Rosário Silva Duarte (Encarregada Operacional). A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:----------

Ponto 1: Métodos de seleção aplicáveis;----------

Ponto 2: Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos a utilizar;-------

Ponto 3: Sistema de valoração final dos métodos;----------

Ponto 4: Grelha Classificativa.----------

PONTO 1:

------ O presidente do júri começou por informar que os métodos obrigatórios de seleção são a Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP), exceto 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 aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). Relativamente aos métodos de seleção facultativos ou complementares, será aplicada a Entrevista Profissional de Seleção (EPS).----------

---

PONTO 2:

----No que respeita à ponderação dos métodos de seleção aplicáveis, para valoração final, o júri deliberou, por unanimidade:----------

- Prova de Avaliação de Conhecimentos (PC): 45%----------
- Avaliação Psicológica (AP): 25%----------
- Avaliação Curricular (AC): 45%----------
- Entrevista de Avaliação de Competências (EAC): 25%----------
- Entrevista Profissional de Seleção (EPS): 30%----------

------ A **Prova de Avaliação de Conhecimentos (PC):** A Prova de conhecimentos de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 90 minutos, constituída por questões de escolha múltipla e de resposta aberta. Os temas da prova de conhecimentos são: ----------

a) Conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira;----------

b) Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional, designadamente: direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, artigos 70.º a 76.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06----------

c) Direitos e deveres específicos do pessoal não docente, fixados no Estatuto do Pessoal Não Docente — Decreto -Lei n.º 184/2004, de 29/07, na redação dada pelo Decreto -Lei n.º 262/2007, de 19/07;

d) Direitos e deveres do aluno fixados na Lei n.º 51/2012, de 5/09.----------

Durante a sua realização, pode ser consultada a seguinte bibliografia: ----------

a) Artigos 70.º a 76.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06;----------

b) Decreto -Lei n.º 184/2004, de 29/07, na redação dada pelo Decreto- -Lei n.º 262/2007, de 19/07;

c) Lei n.º 51/2012, de 5/09;----------

d) Artigos 211.º, 212.º, 213.º, 224.º e 225.º do Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas do Viso, Porto;----------

desde que não anotada nem comentada. A prova será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.----------

-- A **Prova de 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. 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.----------

-- A **Prova de 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. Para tal 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 ou Curso equiparado (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD).----------

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar.----------

A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:----------

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

Habilitação académica de base (HAB) 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;
- 13 valores – 9.º Ano de escolaridade;
- 11 valores – Entre 6.º ano (exclusive) e inferior ao 9.º Ano de escolaridade.
- 10 valores – 5.º ou 6.º ano de escolaridade;
- 8 valores – Até ao 4.º ano de escolaridade.

3

Experiência profissional (EP) 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;
- 17 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;
- 13 valores – com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

Formação profissional (FP) 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;
- 8 valores – sem formação.

Avaliação do 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.

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.

REDUZIDO: Sem conhecimentos profissionais — 4 valores;

INSUFICIENTE: Insuficientes conhecimentos profissionais — 8 valores;

SUFICIENTE: Conhecimentos profissionais satisfatórios — 12 valores;

BOM: Bons conhecimentos profissionais — 16 valores;

ELEVADO: Muitos bons conhecimentos profissionais — 20 valores.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar de forma objetiva e sistemática, 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, 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.----------

Muita Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação — 4 valores;

Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação — 8 valores;

Pouca capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — 12 valores;

Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — 16 valores;

Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação — 20 valores;

PONTO 3:

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:----------

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

ou

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

PONTO 4:

O júri procedeu à elaboração da grelha classificativa, que se descreve:----------

N.º SIGHRE	NOME DO CANDIDATO	Classificação obtida nos métodos de seleção			Classificação Final (CF)
		1.º Método	2.º Método	3.º Método	

As deliberações do júri foram tomadas por unanimidade.----------

E nada mais havendo a tratar, foi lida e aprovada a presente ata, composta por cinco folhas, devidamente assinadas pelos membros do júri e deu-se por terminada a reunião.----------

Presidente do júri: João Felipe Matos Castro

Vogal efetivo: Maria do Rosário Silva Quarte

Vogal efetivo: Dalia Vicencia Vermelho Pinto