

AP GP



### Ata número um

Aos vinte dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e um, reuniu, pelas onze horas, no gabinete da Direção, o Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional. Estiveram presentes o Presidente, Fernando António Veloso Ribeiro, Adjunto da Diretora e os Vogais Efetivos, Gisélia Silva Correia Piteira, Adjunta da Diretora e Helena Isabel Silva Raposo Barradas Lopes, Psicóloga.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto Um:** Aprovação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final dos métodos;

**Ponto Dois:** Aprovação dos critérios de ordenação preferencial.

Dando cumprimento ao ponto um da ordem de trabalhos, o Júri, aprovou a aplicação dos parâmetros de avaliação, a ponderação dos métodos de seleção, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos.

Assim, nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 da referida disposição legal e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

- A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 6 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A prova será de natureza teórica, realizada por escrito em suporte de papel e apresentará quinze questões: sete sobre conteúdos de natureza genérica e oito sobre conteúdos de natureza específica. As respostas serão de lacuna, de escolha múltipla ou de pergunta direta. A prova terá uma duração de 60 minutos, com 15 minutos de tolerância.

As questões de natureza genérica serão realizadas com consulta e incidirão sobre os seguintes temas: Direitos, liberdades e garantias pessoais - Artigos 24.º a 47.º - Constituição da República Portuguesa - VII Revisão Constitucional (2005); Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público - Artigos 70.º a 78.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

As questões sobre conteúdos de natureza específica serão realizadas com consulta e incidirão sobre os seguintes temas: Visão, missão e valores; intervenção prioritária; objetivos e medidas preconizadas no Agrupamento de Escolas de Azeitão; Direitos e Deveres dos Membros da Comunidade Escolar - Capítulo VI do Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Azeitão.

A bibliografia fundamental é a seguinte: Constituição da República Portuguesa - VII Revisão Constitucional (2005); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Azeitão 2019-2022; Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Azeitão.

- 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 n.º 6 do presente Aviso. 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 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 serão os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. 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:

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

- a) 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;
  - 10 valores - Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade.
- b) Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:
  - 20 valores - com experiência de 8 anos ou mais anos, 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.

- c) 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;
  - 10 valores - sem formação.
- d) 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 (em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):
- $$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$
- Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho ou em que a mesma não tenha sido em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão valorados com 10 valores neste parâmetro.
- A 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. A pontuação terá como referência as seguintes ponderações:
    - 20 valores - Revela sempre capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
    - 16 valores - Revela muitas vezes capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
    - 12 valores - Revela algumas vezes capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
    - 8 valores - Revela raramente capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades;
    - 4 valores - Nunca revela capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

- A 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. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na página eletrónica do agrupamento <http://site.aveazeitao.pt/>.

A entrevista profissional de seleção 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. O resultado final da entrevista profissional de seleção resulta de votação nominal e por maioria, tendo em consideração as seguintes ponderações:

- 20 valores - Revela sempre capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, manifestando sempre uma atitude facilitadora do relacionamento interpessoal;
- 16 valores - Revela muitas vezes capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, manifestando quase sempre uma atitude facilitadora do relacionamento interpessoal;
- 12 valores - Revela algumas vezes capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, manifestando muitas vezes uma atitude facilitadora do relacionamento interpessoal;
- 8 valores - Revela raramente vezes capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características, manifestando pouca vezes uma atitude facilitadora do relacionamento interpessoal;
- 4 valores - Nunca revela capacidade para interagir, adequadamente, com pessoas com diferentes características.

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

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

No âmbito do ponto dois da ordem de trabalhos, foram definidos os seguintes os critérios de critérios de ordenação preferencial

- a) Os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro;
- b) A pontuação obtida na Prova de Conhecimentos (PC) ou Avaliação Curricular (AC);
- c) A pontuação obtida na Avaliação Psicológica (AP) ou Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);
- d) A pontuação obtida na Entrevista Profissional de Seleção (EPS);
- e) Maior grau de habilitação;

f) Menor idade.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, lida e assinada por todos os membros do Júri.

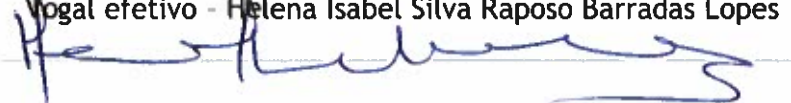
Presidente - Fernando António Veloso Ribeiro



Vogal efetivo - Gisélia Silva Correia Piteira



Vogal efetivo - Helena Isabel Silva Raposo Barradas Lopes



1. The first part of the document is a list of the names of the members of the committee.