

Agrupamento de Escolas de Grândola

ATA N.º 1

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 – OE 202102-377

Aos 12 dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e um, na sala de reuniões, da Escola Secundária António Inácio da Cruz (ESAIC), escola sede do Agrupamento de Escolas de Grândola (AEG), pelas 15 horas, reuniu o júri o 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, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único – Definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação do método de seleção a utilizar e sistema de valorização final do método a utilizar no concurso.

Dando cumprimento ao ponto único da ordem de trabalhos, o júri decidiu quais os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar e sistema de valorização final do método.

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**)
- Avaliação Psicológica (**AP**).

Contudo, 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**), 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 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 valorização às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética

ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A Avaliação Curricular (**AC**) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + EP + FP + AD) / 4$$

- i. 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.
- ii. 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.
- iii. 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.
- iv. 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 se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos. 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 de 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.

Será efetuada, pelos psicólogos a exercer funções no AEG, em duas fases (1ª fase – realização de dinâmica de grupo; 2ª fase - realização de entrevista individual).

Relativamente à Prova de Conhecimentos (**PC**), esta visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas para o posto de trabalho. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

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 para o posto de trabalho. A avaliação psicológica será realizada em duas fases, pelas psicólogas do AEG (1ª fase – realização de testes para aptidão, personalidade e competências; 2ª fase – realização de entrevista individual) e é valorada, em cada fase intermédia, 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.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplica-se ainda o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (**EPS**). Esta entrevista 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. Os parâmetros a avaliar serão: experiência profissional; motivação e interesse; relacionamento interpessoal; capacidade de comunicação; 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. O resultado final da EPS é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados. A entrevista será realizada pelo júri, será pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da ESAIC e disponibilizada na página eletrónica do AEG.

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:

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

ou

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

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Os candidatos excluídos serão notificados por correio eletrónico, conforme previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização da audiência dos interessados nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo.

A publicitação dos resultados obtidos é efetuada através da lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público na escola sede, a ESAIC, e disponibilizada na respetiva página eletrónica. A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente das classificações quantitativas obtidas, expressa numa escala de 0 a 20 valores.

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são 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.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, bem como a lista de exclusão de candidatos ocorrida no decurso da aplicação do método de seleção são notificadas aos respetivos candidatos, para a realização de audiência prévia nos termos do artigo. 121.º do Código do Procedimento Administrativo, por correio eletrónico, uma das formas previstas no n.º 1 do artigo 23.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Em anexo à presente ata, junta-se um quadro resumo, onde consta toda a informação presente.

E nada mais havendo a tratar, foi lida e aprovada a presente ata, dando-se por terminada a presente reunião.

A Presidente
Sandra Freira

1ª Vogal
Gracinda Santos

2ª Vogal
Graça Matos

Agrupamento de Escolas de Grândola

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 – OE 202102-377

| | | | | |
|--|--|--|------------|--|
| Candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa | – Avaliação curricular (AC) | – Habilitação académica de base (HAB): 20; 18; 16; 10 valores – Experiência profissional (EP): 20; 18; 16; 10 valores – Formação profissional (FP): 20; 18; 16; 10 valores – Avaliação do desempenho (AD): $4 [(A+B+C)/3]$ | Júri | 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 (AC) é ponderada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + EP + FP + AD) / 4$ |
| | – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) | – 1ª Fase: Dinâmica de grupo; – 2ª Fase: Entrevista individual | Psicólogas | 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) | – Entrevista Individual: - Experiência Profissional - Motivação e Interesse - Relacionamento interpessoal - Capacidade de comunicação | Júri | 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 EPS é obtido através da media aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados. |
| Classificação final - CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS | | | | |
| Candidatos que não estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa | – Prova de Conhecimentos (PC) | – Prova escrita com a duração de 90 minutos | Júri | Valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. |
| | – Avaliação Psicológica (AP) | – 1ª Fase: Testes para aptidão, personalidade e competências; – 2ª Fase: Entrevista individual | Psicólogas | Valorada, em cada fase intermédia, 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) | – Entrevista Individual: - Experiência Profissional - Motivação e Interesse - Relacionamento interpessoal - Capacidade de comunicação | Júri | 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 EPS é obtido através da media aritmética simples das classificações dos parâmetros avaliados. |
| Classificação final - CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS | | | | |