



Reunião de júri do procedimento concursal para regularização extraordinária de vínculos precários destinado a assistentes operacionais

Aos catorze dias do mês de maio de dois mil e vinte, pelas dezasseis horas, reuniu-se o júri do concurso em epígrafe, composto pelo Encarregado Operacional António Manuel Oliveira (presidente do júri), pela Adjunta da Direção Dina Maria Costa (vogal), pela Chefe dos Serviços Administrativos Maria do Rosário Paulo Arnaud Severino (vogal).

Deliberou o júri, por unanimidade, proceder à discussão da seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: discussão método de seleção; parâmetros de avaliação e respetiva ponderação; grelha classificativa e sistema de valoração do método.

Requisitos de admissão relativos ao trabalhador:

Exerça ou tenha exercido funções que correspondam ao conteúdo funcional da carreira/categoria de assistente operacional, sem o vínculo jurídico adequado, reconhecido nos termos do artigo 3.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro.

Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a avaliação curricular e a Entrevista Profissional, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são 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:

$$AC = (HAB + EPAO + 2EPAOA + FP) / 5$$

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

Experiência Profissional enquanto Assistente Operacional (EPAO) 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;

- 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 superior a 3 anos e inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 12 valores - com experiência superior a 1 ano e inferior a 3 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores - com experiência superior a 1 ano no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

Experiência Profissional enquanto Assistente Operacional no Agrupamento (EPAOA) 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, no Agrupamento;
- 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, no Agrupamento;
- 16 valores - com experiência superior a 3 anos e inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, no Agrupamento;
- 12 valores - com experiência superior a 1 ano e inferior a 3 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, no Agrupamento;
- 10 valores - com experiência superior a 1 ano no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, no Agrupamento;

A contagem de tempo de serviço baseia-se na evidência inequívoca do tempo de serviço (início e fim das atividades) e devidamente comprovado por declaração da entidade empregadora.

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;
- 16 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.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os 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.

O resultado final é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar

Fatores de Avaliação	Assuntos a abordar
Motivação e Interesses Profissionais	Aferir quais as motivações e expectativas relativamente ao cargo a desempenhar
Capacidade de Comunicação	Aferir a capacidade de exprimir ideias e opiniões; capacidade de argumentação/ exemplificação/ empatia
Relacionamento Interpessoal	Aferir a atitude face às regras de relacionamento entre colegas e com as chefias

Motivação e Interesses Profissionais

Fundamentação da Classificação	Avaliação	Valores
Revela elevada capacidade de análise do seu percurso profissional. Explica claramente as suas expectativas e interesses relativamente ao cargo a desempenhar. Revela clara noção dos seus pontos fortes e pontos fracos.	Elevado	20
Revela boa capacidade de análise do seu percurso profissional. Apresenta interesse e expectativas face ao cargo a desempenhar. Revela boa noção dos seus pontos fortes e pontos fracos.	Bom	16

Revela alguma capacidade de análise do seu percurso profissional. Explica as suas expectativas e interesses relativamente ao cargo a desempenhar. Tem noção dos seus pontos fortes e pontos fracos.	Suficiente	12
Revelou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional e das suas expectativas relativamente ao cargo a desempenhar. Revelou dificuldade em fundamentar as suas expectativas e interesses relativamente ao cargo a desempenhar permitindo atribuição de avaliação negativa.	Reduzido	8
Revelou dificuldade na análise do seu percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não apresenta interesses profissionais relacionados com a atividade a desenvolver permitindo atribuição de avaliação negativa.	Insuficiente	4

Capacidade de Comunicação

Fundamentação da Classificação	Avaliação	Valores
Revelou grande facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. Responde de forma bastante adequada usando um vocabulário rico e revelando excelente capacidade de comunicação e empatia.	Elevado	20
Revelou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores. Responde de forma adequada usando um vocabulário variado e revelando boa capacidade de comunicação e empatia.	Bom	16
Revelou alguma facilidade em compreender as questões, as respostas continham vocabulário adequado revelando alguma dificuldade em expressar ideias. Evidencia empatia.	Suficiente	12
Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas não estavam contextualizadas. Revelou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos abordados; discurso pouco claro revelando dificuldade de expressão e pouca empatia.	Reduzido	8
Revela grande dificuldade em compreender as perguntas, nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto, revelou com vocabulário pobre e dificuldade de expressão com pouca empatia.	Insuficiente	4

Relacionamento Interpessoal

Fundamentação da Classificação	Avaliação	Valores
Revelou elevada compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e dos valores internos do grupo, revelando facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e chefias, permitindo uma muito boa avaliação da capacidade	Elevado	20



de relacionamento interpessoal.		
Revelou boa compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando boa capacidade na adoção de comportamentos para a promoção da confiança e o respeito pelos colegas e chefias, permitindo uma boa avaliação da capacidade de relacionamento interpessoal.	Bom	16
Revelou compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em conflito, em promover a confiança e o respeito pelos colegas e chefias.	Suficiente	12
Revelou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não revela preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e chefias.	Reduzido	8
Revela deficiente compreensão das normas e regras de relacionamento interpessoal no meio laboral. Fraca capacidade de autocorreção comportamental.	Insuficiente	4

Os candidatos são convocados para a entrevista profissional de seleção nos termos do artigo 24.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e por uma das formas previstas no artigo 10.º do mesmo diploma, mas preferencialmente, por correio eletrónico, de acordo com o n.º 8 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017, de 29 de dezembro, indicando o dia, hora e local da realização do mencionado método de seleção

A publicação dos resultados obtidos nos métodos de seleção é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público nas instalações deste agrupamento de escolas ou escola não agrupada e na sua página eletrónica.

Classificação Final

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 da seguinte fórmula:

$$CF = 70\% (AC) + 30\% (EPS)$$

São motivos de exclusão do presente procedimento:

- O incumprimento dos requisitos mencionados neste aviso, sem prejuízo dos demais legal ou regularmente previstos;
- Obtenção de uma valoração inferior a 9,5 valores na avaliação curricular;

- c) A não comparência à entrevista profissional de seleção;
- d) A obtenção de uma valoração final inferior a 9,5 valores, na aplicação dos métodos de seleção ou em resultado do emprego da fórmula do ponto 12.5 do presente aviso.

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

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.

A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas de Arraiolos é publicada na BEP; afixada em local público e visível das instalações do Agrupamento de Escolas de Arraiolos e disponibilizada na respetiva página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª Série do *Diário da República*, com informação sobre a sua publicitação, nos termos do n.º 5 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Esta ata será publicada no sítio de Internet do Agrupamento de Escolas de Arraiolos, de acordo com o ponto 6 do Artigo 11.º da Portaria nº125-A/2019.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual se redigiu a presente ata, com cinco páginas.

