

## ANO LETIVO 2021/2022

### Ata número um

Aos vinte e sete dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu-se na sala de reuniões, o júri Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, composto pelo Coordenador dos Assistentes Operacionais, António Manuel Borralho Oliveira, Dina Maria Costa, Subdiretora e Dulce Maria Marcelino Bento Garcia Calhau, Adjunta do Diretor, com a seguinte ordem de trabalhos:

**Ponto único: Definição de requisitos de admissão; método de seleção; parâmetros de avaliação e respetiva ponderação; grelha classificativa e sistema de valoração do método.**

Seguindo a sugestão da DGEstE e tendo em conta a necessidade de tornar o procedimento o mais célere possível optou-se pelos seguintes parâmetros:

#### **Requisitos de admissão:**

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- i) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- ii) 18 anos de idade completos;
- iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;

b) Ser detentor da escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 1, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP.

c) A título excecional, no presente procedimento concursal é admissível, em substituição do nível habilitacional, a relevância da formação e, ou, experiência profissionais, conforme o n.º 2 do artigo 34.º da LTFP.

Para efeitos do disposto na alínea k) do n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento, ou seja, já sejam detentores de um contrato na modalidade de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, no mesmo Agrupamento de Escolas ou Escola não Agrupada.

### **Método de seleção:**

#### Métodos de seleção

– 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.

– 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.

– Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: os candidatos admitidos serão sujeitos a uma prova de conhecimentos de forma escrita, em suporte papel, a realizar por todos os candidatos no mesmo dia e hora, sem admissão de 2ª chamada, constituída por perguntas de resposta por escolha múltipla. Pode ser consultada a legislação abaixo indicada, desde que não anotada nem comentada.

Cada candidato deve ser portador dos seus documentos de consulta.

– Temas da prova de conhecimentos: Legislação laboral; Direitos e Deveres dos Alunos; Funcionamento Geral da Escola; Disposições Gerais dos Elementos da Comunidade Educativa

– Bibliografia necessária: Lei nº 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), Lei nº 120/2015 de 01/09 (Nona alteração ao Código de Trabalho); Decreto-Lei nº 75/2008, de 22 de abril, republicado pelo Decreto-

Lei nº 137/2012 de 2 de julho (Aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básicos e secundário);

Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Arraiolos

Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Arraiolos

Os documentos internos do Agrupamento estão disponíveis em <http://www.aearraiolos.net>

– **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.

– **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:

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

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 (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;
- 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.

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.

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.

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

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. Serão considerados os seguintes parâmetros: Comunicação, Relacionamento Interpessoal, Iniciativa e autonomia e Organização e método de trabalho.

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

<b>Comunicação</b>		
Revela elevada capacidade de comunicação	5	20 valores
Revela boa capacidade de comunicação	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de comunicação	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de comunicação	2	8 valores
Não revela capacidade de comunicação	1	4 valores

<b>Relacionamento interpessoal</b>		
Revela elevada capacidade de Relacionamento interpessoal	5	20 valores
Revela boa capacidade de Relacionamento interpessoal	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de Relacionamento interpessoal	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de Relacionamento interpessoal	2	8 valores
Não revela capacidade de Relacionamento interpessoal	1	4 valores

<b>Iniciativa e autonomia</b>		
Revela elevada capacidade de Iniciativa e autonomia	5	20 valores
Revela boa capacidade de Iniciativa e autonomia	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de Iniciativa e autonomia	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de Iniciativa e autonomia	2	8 valores
Não revela capacidade de Iniciativa e autonomia	1	4 valores

<b>Organização e método de trabalho</b>		
Revela elevada capacidade de Organização e método de trabalho	5	20 valores
Revela boa capacidade de Organização e método de trabalho	4	16 valores
Revela suficiente capacidade de Organização e método de trabalho	3	12 valores
Revela reduzida capacidade de Organização e método de trabalho	2	8 valores
Não revela capacidade de Organização e método de trabalho	1	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 o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

**Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, 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.	5	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.	4	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.	3	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.	2	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.	1	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.	5	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.	4	Bom	16
Revelou alguma facilidade em compreender as questões, as respostas continham vocabulário adequado revelando alguma dificuldade em expressar ideias. Evidencia empatia.	3	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.	2	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.	1	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 de relacionamento interpessoal.	5	Elevado	20
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.	4	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.	3	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.	2	Reduzido	8

Revela deficiente compreensão das normas e regras de relacionamento interpessoal no meio laboral. Fraca capacidade de autocorreção comportamental.	1	Insuficiente	4
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---	--------------	---

– 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

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

– 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.

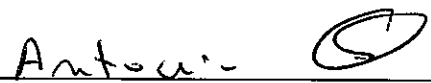
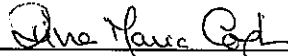
Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os presentes.

Arraiolos, 27 de dezembro 2021

O presidente do júri

Vogal

Vogal

  
 António  
  
 Dulce Calhau  
