

DIREÇÃO GERAL DOS ESTABELECIMENTOS ESCOLARES
DIREÇÃO DE SERVIÇOS REGIÃO CENTRO
AGRUPAMENTO DE ESCOLAS GARDUNHA E XISTO, FUNDÃO – 161123

JÚRI PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM - 2021
ATA Nº1

Aos 19 dias do mês de abril de 2021, pelas 10h e 30 minutos, reuniu, na sala de Direção do Agrupamento de Escolas Gardunha e Xisto, Fundão, o júri do procedimento concursal comum para preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, constituído por José Assunção Bernardo Soares, que presidiu, Fernanda Barros Batista, e Maria Alice Brito Proença Pires, vogais efetivos, com a seguinte ordem de trabalhos:

- **Fixação dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valorização final de cada método de seleção;**

Assim, foi deliberado:

1. No presente recrutamento serão aplicados os dois métodos de seleção obrigatórios, referidos nos nºs 1 e 2 do artigo 36ª da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas:

Prova de Conhecimento (PC)

Avaliação Psicológica (AP)

Avaliação Curricular (AC)

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Como método de seleção complementar:

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

1.1 Prova de Conhecimentos

1.1.1 A Prova de Conhecimento visa avaliar os conhecimentos e competências técnicas dos candidatos necessários ao exercício da função. Assume a forma escrita, reveste natureza teórica, e incide sobre os temas língua portuguesa, designadamente, no rigor e correção da sua utilização; direitos e deveres dos assistentes operacionais; gestão de conflitos; relacionamento interpessoal.

É de realização individual, sem consulta e efectuada em suporte papel, com a duração de 45 minutos.

Na prova de conhecimentos é adoptada a escala de classificação de 0 a 20 valores.

Foi aprovada a seguinte matriz da prova:

Tipo de Prova- Escrita

Grupo I – Utilização da Língua Portuguesa

3 questões práticas de escolha múltipla sobre correção e adequação na utilização da Língua Portuguesa.

Grupo II- Direitos e Deveres dos Assistentes Operacionais

14 questões práticas de escolha múltipla sobre direitos e deveres dos assistentes operacionais.

Grupo III- Gestão de Conflitos e Relacionamento Interpessoal

3 questões práticas de escolha múltipla sobre gestão de conflitos e relacionamento interpessoal.

Material Necessário- Caneta de cor azul ou preta.

Duração da Prova- 45 minutos.

Bibliografia de Suporte

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela lei 35/2014, de 20 de junho;

Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Gardunha e Xisto, disponível em www.aesg.edu.pt.

1.2 Avaliação Psicológica

A avaliação psicológica 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, sendo efetuada pela Psicóloga do Agrupamento, recorrendo a testes de avaliação standard. Os testes a aplicar deverão devolver uma avaliação ponderada nas seguintes áreas: aptidões, competências e personalidade .

A avaliação psicológica pode ter uma ou mais fases sendo que nas fases intermédias os candidatos serão qualificados como aptos ou não aptos. Na fase final da avaliação a classificação terá as seguintes menções: Elevado- 20 valores; Bom-16 valores; 12 valores- suficiente Reduzido- 8 valores; Insuficiente- 4 valores.

1.3 Avaliação Curricular

A avaliação curricular será utilizada para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa. Se os candidatos que reúnam estas condições afastarem a aplicação deste método, ser-lhes-á aplicável os métodos de seleção Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica.

A avaliação curricular 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. Serão considerados os seguintes fatores valorar numa escala de 0 a 20 valores:

1.3.1 Habilitações académicas

A habilitação académica exigida é a escolaridade obrigatória. O Júri entendeu majorar os candidatos que apresentarem uma habilitação superior à legalmente exigida, na seguinte expressão:

Critério	Pontuação
Escolaridade obrigatória	18 valores
Nível de habilitação superior à legalmente exigida	20 valores

1.3.2 Formação profissional

A formação profissional visa aumentar a eficácia e eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano, pelo que este fator integra obrigatoriamente o método de avaliação curricular. Neste fator apenas se considera a formação profissional que respeite as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionada com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, valora de acordo com a seguinte tabela:

Critério	Pontuação
Mais de 1000 horas de formação	20 valores
Entre 501 e 1000 horas de formação	18 valores
Entre 251 e 500 horas de formação	16 valores
Até 250 horas de formação	12 valores

Os candidatos são pontuados até ao limite máximo de 20 valores.

1.3.3 Experiência profissional

Neste fator, pondera-se a exercício efetivo de funções com incidência sobre a execução da atividades inerentes aos postos de trabalho a ocupar. Assim, foi definida a seguinte escala de classificação:

Critério	Pontuação
Mais de 3 anos de serviço	20 valores
Mais de 2 e até 3 anos de serviço	18 valores
Mais de 1 e até 2 anos de serviço	16 valores
Até 1 ano de serviço	12 valores

1.3.4 Avaliação de Desempenho

Neste fator, será atribuída a seguinte pontuação:

Critério	Pontuação
Avaliação Relevante	20 valores
Avaliação Adequado	18 valores

A classificação final da avaliação curricular é expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resulta da média aritmética ponderada das classificações obtidas em cada um dos fatores, de acordo com a fórmula que se indica:

$$AC = (2HA + FP + 4EP) / 7 - \text{candidatos sem avaliação de desempenho}$$

$$AC = (2HA + FP + 4EP + AD) / 8 - \text{candidatos com avaliação de desempenho}$$

1.4 Entrevista de Avaliação de Competências

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências, derivadas do Sistema de Avaliação da Administração Pública para os assistentes operacionais:

- i. Orientação para o serviço público ;
- ii. Conhecimentos e experiência;
- iii. Organização e método de trabalho;
- iv. Trabalho de equipa e cooperação;
- v. Adaptação e melhoria contínua;
- vi. Iniciativa e autonomia;
- vii. Orientação para a segurança;

O júri procederá à realização desta entrevista, valorada segundo os níveis de apreciação/percepção de competência dos candidatos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem os valores, respetivamente, 20, 16,12, 8 e 4.

A fórmula da classificação da EAC é a seguinte:

$EAC = \text{Soma das classificações das competências (1 a 7)} / 7$

Este método terá a duração máxima de 30 minutos

1.5 Método de Seleção Complementar- Entrevista Profissional de Seleção

Este método, expresso numa escala de 0 a 20 valores, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre entrevistadores e entrevistado, sendo aplicado aos candidatos que obtiveram aprovação nos métodos de seleção obrigatórios.

A EPS terá a duração máxima de 30 minutos e a sua classificação será apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações dos subfactores que a seguir se explicitam, com arredondamento às centésimas:

- i. Conhecimentos gerais;
 - ii. Motivação;
 - iii. Relacionamento Interpessoal;
 - iv. Capacidade de comunicação;
 - v. Tolerância à pressão e contrariedades;
 - vi. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
 - vii. Trabalho em equipa e cooperação;
-
- i. Por conhecimentos gerais entende-se o conjunto de saberes que permita ao trabalhador discernir sobre questões de carácter genérico e de conhecimento da realidade do agrupamento;
 - ii. Por motivação entende-se a vontade que o candidato demonstre em contribuir para a prossecução dos objetivos do agrupamento;

- iii. Por relacionamento interpessoal entende-se a capacidade de interagir com pessoas de diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada;
- iv. Por capacidade de comunicação entende-se a capacidade demonstrada em utilizar corretamente a língua portuguesa, a facilidade de expressão e até o uso de línguas estrangeiras;
- v. Por tolerância à pressão e contrariedades entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e contrariedades de forma adequada e profissional;
- vi. Por responsabilidade e compromisso com o serviço entende-se a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente;
- vii. Por trabalho de equipa e cooperação entende-se a capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar de forma ativa;

O júri procederá à realização desta entrevista, valorada segundo os níveis de apreciação/percepção de competência dos candidatos: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, a que correspondem os valores, respetivamente, 20, 16,12, 8 e 4.

A fórmula da classificação da EPS é a seguinte:

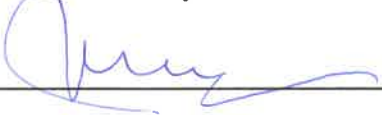
EPS= Soma das classificações das subfatores (1 a 7)/7.

2. O júri aprovou ainda as fichas de classificação que se constituem anexos a esta ata:

- i. Ficha Individual de classificação das provas de conhecimento;
- ii. Ficha individual de classificação da avaliação curricular;
- iii. Ficha individual da entrevista de avaliação de competências;
- iv. Ficha individual classificação da entrevista profissional de seleção;
- v. Ficha de classificação final

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata

Presidente- José Assunção Bernardo Soares



Vogal- Fernanda Barros batista



Vogal- Maria Alice Brito Proença Pires