

Ata número 1

Aos vinte e cinco dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, reuniu o júri do procedimento concursal, destinado ao preenchimento de dois postos de trabalho no Agrupamento de Vila d'Este, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nas instalações da escola sede com a presença dos seguintes elementos:

Presidente: Maria Luísa Guedes Gil da Costa Guimarães Valverde – adjunta da direção;

Vogal efetivo: Maria Emanuel Aires Senos Menício – adjunta da direção;

Vogal efetivo: Sandra Cristina Rocha de la Féria – subdiretora.

A presente reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final do método, para o concurso de dois lugares de assistente operacional.

De acordo com o número 11.9 do Aviso de Abertura, os métodos de seleção são os seguintes:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS \text{ ou } CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

Sendo

CF- Classificação Final

PC – Prova de Conhecimento

AP – Avaliação Psicológica

EPS – Entrevista Profissional de Seleção

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

A **avaliação curricular (AC)** será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

A **habilitação académica de base (HAB)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores	12º ano de escolaridade ou superior.
18 valores	11º ano de escolaridade.
16 valores	10º ano de escolaridade.
10 valores	Escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano.

A **experiência profissional (EP)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores	Com experiência de 8 ou mais anos, no exercício de funções inerentes à carreira ou categoria.
18 valores	Com experiência de igual ou superior a 5 anos e inferior a 8, no exercício de funções inerentes à carreira ou categoria.
16 valores	Com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira ou categoria.
12 valores	Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira ou categoria mas com experiência profissional.
10 valores	Sem experiência profissional.

A **formação profissional (FP)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores	Formação diretamente relacionada com a área funcional, com 60 horas ou mais.
18 valores	Formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas.
14 valores	Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com 60 horas ou mais.
12 valores	Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas.
10 valores	Sem formação.

A **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.

Prova de Conhecimentos (PC)

Composta por 20 questões de escolha múltipla e 5 questões de completar com a valoração de 0,8 valores cada.

Avaliação Psicológica (AP)

De acordo com a portaria 125-A/2019 de 30 de abril o método de seleção, avaliação Psicológica integrado no procedimento concursal visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A classificação final da avaliação psicológica é graduada de acordo com a seguinte pontuação:

Elevado	20 valores	Revela um elevado nível de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho.
Bom	16 valores	Revela um bom nível de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho.
Suficiente	12 valores	Revela um nível suficiente de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho.
Reduzido	8 valores	Revela um nível reduzido de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma adaptação reduzida às exigências do posto de trabalho.
Insuficiente	4 valores	Revela um nível insuficiente de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho.

Operacionalização do método de seleção avaliação psicológica

O Método de seleção Avaliação Psicológica realizar-se-á numa fase única, em dois momentos distintos.

O Método de seleção Avaliação Psicológica será realizado com recurso a instrumentos e técnicas de avaliação psicológica de natureza quantitativa e qualitativa e visa estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referencial o perfil previamente definido.

- Aptidões, avaliadas através da Prova de Aptidões Mentais – PMA (20%)

Compreensão Verbal – avalia a capacidade para captar ideias através da linguagem, tanto em forma escrita como oral.

Raciocínio Lógico – avalia a capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal entre diversos factos ou ideias.

Raciocínio Numérico – avalia capacidade para manejar números e para resolver rápida e acertadamente, problemas quantitativos simples.

Fluência Verbal – avalia a capacidade para expressar com facilidade e com desenvoltura próprias ideias, ordenando-as devidamente e expondo-as de modo convincente.

- Características de Personalidade - Perfil e Inventário de Personalidade de Gordon – GPP (35%)

Ascendência – capacidade para exercer influência nos outros.

Responsabilidade – Grau de implicação nas tarefas.

Estabilidade Emocional – capacidade para controlar as emoções e gerir conflitos.

Sociabilidade – Capacidade para estabelecer relações e induzir respostas adaptativas.

Autoestima – avaliação subjetiva que uma pessoa faz de si mesma como sendo intrinsecamente positiva ou negativa em algum grau.

Prudência – nível de prudência e capacidade de reflexão.

Originalidade – atitude criativa, ambição pelo cultivo do intelecto.

Relações Interpessoais – nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista. Capacidade para a empatia.

Vitalidade – energia e ritmo de atividade para desempenhar funções.

- Competências Comportamentais - Prova Situacional (duas situações) (45%)

Responsabilidade e Orientação para o Serviço.

Relacionamento Interpessoal.

Gestão das Emoções

Após a realização das provas de avaliação psicológica de natureza escrita haverá um intervalo de 10 minutos e imediatamente a seguir, iniciar-se-á o segundo momento de avaliação psicológica, a Prova Situacional.

A classificação final da avaliação psicológica é a média ponderada da classificação obtida em todos os instrumentos de avaliação com a respetiva conversão para a Escala de cinco níveis.

Serão excluídos do concurso os candidatos com resultados inferiores a Suficiente, isto é, aqueles cuja classificação final seja de Insuficiente (8 valores) ou de Reduzido (4 valores).

As responsáveis pela aplicação do Método de Avaliação Psicológica serão as psicólogas do agrupamento Andreia Alves e Sandra Lopes.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Motivação - pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura, e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente a sua capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover.	20
2	Evidencia boa motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover.	16
3	Evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover.	12
4	Evidencia reduzida motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover.	8
5	Evidencia insuficiente motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover.	4

Experiência profissional - pretende-se avaliar a aptidão e conhecimentos adequados às exigências das funções a desempenhar

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Evidencia elevado nível de aptidão e conhecimentos.	20
2	Evidencia bom nível de aptidão e conhecimentos.	16
3	Evidencia suficiente nível de aptidão e conhecimentos.	12
4	Evidencia reduzido nível de aptidão e conhecimentos.	8
5	Evidência insuficiente nível de aptidão e conhecimentos.	4

A classificação final a atribuir à entrevista de avaliação de Competências (EAC), numa escala de 4 a 20 valores, resultará do somatório da pontuação obtida em cada um dos dois fatores de apreciação estabelecidos a dividir por dois, correspondendo a valoração de cada um dos fatores à média aritmética simples, arredondada às unidades, das classificações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Capacidade de comunicação - pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral.	20
2	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral.	16
3	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral.	12
4	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral.	8
5	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral.	4

Relacionamento interpessoal - pretende-se avaliar a capacidade de gerir situações de conflito

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Evidencia elevada capacidade para gerir situações de conflito.	20
2	Evidencia boa capacidade para gerir situações de conflito.	16
3	Evidencia suficiente capacidade para gerir situações de conflito.	12
4	Evidencia reduzida capacidade para gerir situações de conflito.	8
5	Evidencia insuficiente capacidade para gerir situações de conflito.	4

A classificação final a atribuir na Entrevista Profissional de Seleção (EPS), numa escala de 4 a 20 valores, resultará do somatório da pontuação obtida em cada um dos dois fatores de apreciação estabelecidos a dividir por dois, correspondendo a valoração de cada um dos fatores à média aritmética simples, arredondada às unidades, das classificações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

E 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 por todos assinada.

O Júri do procedimento concursal:

Nome completo	Cargo	Rubrica
Maria Luísa Guedes Gil da Costa Guimarães Valverde	Presidente	
Maria Emanuel Aires Senos Menício	Vogal efetiva	
Sandra Cristina Rocha de la Féria	Vogal efetiva	