

  
XAG  
Paula Maria

## Ata Número Um

Aos vinte e um de abril do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, reuniu, na Direção, o júri nomeado pela Diretora da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural do Rodo, Susana Maria Marantes Ferreira Massa, constituído por Maria Arlete Canário Taveira da Costa Gouveia, Subdiretora, na qualidade de Presidente do Júri; Francisco António Cabaço Monteiro, docente do quadro de nomeação definitiva, como primeiro vogal efetivo; Paula Maria Soares Rodrigues da Silva, coordenadora dos Assistentes Operacionais, responsável pelo Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de quatro (4) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes nos termos dos n.ºs 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro tendo aprovado por unanimidade os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar no presente procedimento concursal.

### Métodos de Seleção

- 1.1** Nos termos do artigo 36.º da LTFP e 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)**.
- 1.2** 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.
- 1.3 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.
  - 1.3.1 Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos:** a prova de conhecimentos (gerais e específicos), de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, com a duração máxima de 60 minutos.

**1.3.2 Temas da prova de conhecimentos:** Assuntos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Estatuto do Aluno e Ética Escolar e Conteúdo Funcional dos Assistentes Operacionais.

**1.3.3 Bibliografia necessária:** Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro.

**1.4 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.

**1.5 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 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.

**1.5.1** A avaliação Curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

a) 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.

b) 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.

c) 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 (em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):

$$AD = 4[(A+B+C)/3]$$

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.

- 1.6 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.
- 1.7** 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**).

**1.7.1 Entrevista Profissional de Seleção (EPS)** 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 motivação para a função, com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica.

É 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.

- 1.8** 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

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

- 1.9** 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 de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

- 1.10** Os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, podendo-se optar pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
- 1.11** No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do n.º 2 artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.
- 1.12** Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte por fasear a utilização dos métodos de seleção, deve fazê-lo da seguinte forma:
- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
  - b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
  - c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.
- 1.13** Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas 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.

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 assinada nos termos da lei.

Presidente: *Alaric Inês de Jesus Taveira do José Gonçalves*

1º Vogal: *Francisco António da Silva*

2ª Vogal: *Paula Paula Soares Rodrigues Silva*