

Ata do júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de seis postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e a categoria de assistente operacional, restrito a candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP).

Ata n.º 1

Aos 30 dias do mês de setembro de 2021, pelas 14 horas, reuniu, no gabinete da direção, o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de seis postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e a categoria de assistente operacional, cuja realização foi determinada pelo Despacho n.º 503, de 29 de setembro de 2021, do Senhor Diretor da Escola Secundária de Paredes.

O júri, designado no despacho referido anteriormente, teve a seguinte composição: Gracinda Fátima Carvalho Sousa, na qualidade de presidente, João Paulo Cardoso Alves, vogal e secretário da reunião, e Lina Maria Santos Ferreira Almeida, vogal.

Iniciada a reunião, a presidente, ao abrigo das competências plasmadas no n.º 1, nas alíneas a) e c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, colocou à consideração do júri a discussão dos seguintes pontos:

1 — Definição das fases que comportam os métodos de seleção.

2 — Fixação dos parâmetros de avaliação e da respectiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

Em resultado da discussão sobre os pontos apresentados anteriormente, foram tomadas unanimemente as seguintes decisões:

1 — Definição das fases que comportam os métodos de seleção.

Os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AG) e a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), de acordo com o n.º 6 do artigo 10.º da Lei n.º 112/2017 de 29 de dezembro.

Todos os métodos de seleção previstos para o procedimento concursal comportam apenas uma fase.

2 — Fixação dos parâmetros de avaliação, da respectiva ponderação, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

A Avaliação Curricular, que terá uma ponderação de 70% na classificação final, 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. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são obrigatoriamente os seguintes: A habilitação académica de base (HAB) ou curso equiparado, a experiência profissional (EP) e a formação profissional (FP), de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP) / 4$.

A Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – Habilitação de grau académico superior;
- b) 16 valores – Escolaridade obrigatória ou curso equiparado.

Para a Experiência Profissional (EP) será considerada a experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria, conforme o descrito no aviso de abertura do concurso, de acordo com a seguinte valoração e considerando apenas a pontuação respeitante à alínea mais favorável para cada candidato:

- a) 20 valores – 5 anos ou mais de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;

- b) 18 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- c) 16 valores – Mais de 1 ano e menos de 3 anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- d) 14 valores – Até 1 ano de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- e) 12 valores – Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- f) 10 valores – Sem qualquer experiência profissional.

A Formação Profissional (FP) será classificada como direta ou indiretamente relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho publicitado. Será atribuída ao candidato a pontuação respeitante à alínea que lhe for mais favorável, de acordo com a seguinte valoração:

- a) 20 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas;
- b) 18 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de menos de 60 horas;
- c) 14 valores – Formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas;
- d) 12 valores – Formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de menos de 60 horas.
- e) 10 valores – Sem qualquer formação ou com formação que não seja considerada direta ou indiretamente relacionada com a área funcional.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), que terá uma ponderação de 30% na classificação final, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS terá como suporte questões relacionadas com as funções e o perfil de competências definidos no aviso de abertura do concurso e com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal dos candidatos. A EPS será pontuada nos termos dos seguintes subcritérios e respetivas ponderações:

1. Conhecimento das competências essenciais para o exercício de funções, tendo como suporte a experiência profissional. (20%)
 - a) Elevado [20 valores] – Demonstra um conhecimento bastante significativo das competências essenciais para o exercício de funções.
 - b) Bom [16 valores] – Demonstra um conhecimento significativo das competências essenciais para o exercício de funções, com algumas lacunas pouco relevantes.
 - c) Suficiente [12 valores] – Demonstra um conhecimento razoável das competências essenciais para o exercício de funções, mas revela lacunas com algum significado.
 - d) Reduzido [8 valores] – Demonstra pouco conhecimento das competências essenciais para o exercício de funções.
 - e) Insuficiente [4 valores] – Demonstra um desconhecimento quase completo das competências essenciais para o exercício de funções.
2. Aspetos comportamentais relativos ao relacionamento interpessoal. (5%)
 - a) Elevado [20 valores] – Consegue criar muita empatia e demonstra uma excecional capacidade de se relacionar com os outros.

- b) Bom [16 valores] – Consegue criar empatia e demonstra uma boa capacidade de se relacionar com os outros.
 - c) Suficiente [12 valores] – Consegue criar empatia e demonstra uma razoável capacidade de se relacionar com os outros.
 - d) Reduzido [8 valores] – Consegue criar pouca empatia e demonstra uma fraca capacidade de se relacionar com os outros.
 - e) Insuficiente [4 valores] – Não consegue criar empatia e demonstra dificuldades no relacionamento com os outros.
3. Capacidade de comunicação (pertinência, clareza, correção e fluência do discurso). (5%)
- a) Elevado [20 valores] – Demonstra um discurso adequado à situação de entrevista, excepcionalmente rico e claro, com muita correção e uma fluência bastante boa.
 - b) Bom [16 valores] – Demonstra um discurso adequado à situação de entrevista, muito rico e claro, com correção e uma fluência boa.
 - c) Suficiente [12 valores] – Demonstra um discurso adequado à situação de entrevista, razoavelmente rico e claro, com uma correção e uma fluência razoáveis.
 - d) Reduzido [8 valores] – Demonstra um discurso pouco adequado à situação de entrevista, com algumas incorreções, com pouca clareza e pouca fluência.
 - e) Insuficiente [4 valores] – Demonstra um discurso desadequado à situação de entrevista, com muitas incorreções, muito confuso e pouco fluente.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada nos termos da lei. A ata é constituída por 4 páginas numeradas e rubricadas.

Escola Secundária de Paredes, 30 de setembro de 2021.

O Júri,

Gracinda Fátima Carvalho Sousa



Lina Maria Santos Ferreira Almeida



João Paulo Cardoso Alves

