ATA Nº 1

Aos vinte e dois dias do mês de maio do ano de dois mil e dezanove, pelas quinze horas, reuniu o júri com a seguinte agenda de trabalhos:

Ponto único: definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar e sistema de valoração final do método.

Na avaliação dos candidatos será usada a seguinte fórmula:

CF = PC45% + AP25% + EPS30%,

A classificação final (CF) será o resultado da prova de conhecimentos (PC), da avaliação psicológica (AP), da entrevista profissional de desempenho (EPS), sendo aplicada a ponderação supra.

A Prova de Conhecimentos (PC), visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de funções. É uma prova individual, de natureza teórica, a incidir sobre conteúdos genéricos relacionados com a função, sendo pontuada de 0 a 20 valores com expressão até às centésimas, e duração de sessenta minutos. A prova incidirá sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências da função e da prossecução dos objetivos da entidade empregadora, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa, do Estatuto do Aluno e Ética Escolar, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, do Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, do Código de Trabalho, do Projeto Educativo e do Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Leonardo Coimbra Filho, Porto.

A Avaliação Psicológica (AP) visa avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, caraterísticas de personalidade e competências comportamentais e estabelecer um prognóstico da adaptação às exigências do posto de trabalho. Esta avaliação pode comportar uma ou mais fases e é valorada, em cada fase intermédia de apto e não apto e, na última fase do método, para os candidatos que a tenham completado através dos níveis de: Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido, Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Entrevista Profissional de Desempenho (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 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. Será 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.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) focar-se-á nos seguintes parâmetros: sentido de responsabilidade, capacidade de comunicação, trabalho em equipa, experiência profissional, relacionamento interpessoal, sendo-lhe aplicada a cotação de 4 valores para cada item.

No caso dos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, será usada a seguinte fórmula:

CF = AC45% + EAC25% + EPS30%

A classificação final (CF) será o resultado de:

Avaliação curricular (AC) = $\frac{HAB+2EP+FP+AD}{5}$, sendo a ponderação de avaliação de desempenho (AD):

AD = 4 $\frac{A+B+C}{3}$

A avaliação curricular visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, a experiência profissional e a formação profissional. Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação final obtida através da seguinte fórmula: --

AC = $\frac{HAB+2EP+FP+AD}{5}$

Habilitação Académica (HAB)

a) 20 valores -12º ano de escolaridade ou superior;
b) 18 valores -11.º ano;
c) 16 valores -10º ano de escolaridade;
d) 10 valores - escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano de escolaridade.

Experiência Profissional — Tempo de serviço em meio escolar (EP)

a) 20 valores - com experiência de 8 anos ou mais no exercício das funções inerentes à carreira; -

b) 18 valores - com experiência igual ou superior a 5 anos ou mais no exercício das funções inerentes à carreira;

c) 16 valores- com experiência inferior a 5 anos ou mais no exercício das funções inerentes à carreira;

d) 12 valores –sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira;

Formação Profissional — Formação relacionada com a função (FP)

a) 20 valores - diretamente relacionada com a área funcional, num total de 60h

b) 18 valores - diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60h.

c) 14 valores - indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60h.

d) 12 valores - indiretamente relacionada, com menos de 60h.

e) 10 valores - sem formação.

Avaliação de Desempenho (AD):

A avaliação de desempenho (AD) visa avaliar o desempenho dos candidatos e deve ser 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, 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. Deve obedecer à seguinte fórmula:

$$AD = 4\ \frac{A+B+C}{3}$$

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.

A 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.

Os candidatos serão avaliados nos seguintes items: perfil para trabalhar com alunos e famílias de caraterísticas específicas; perfil para aceitação da diferença; adaptabilidade à dinâmica funcional; conhecimentos sobre contextos desfavorecidos/TEIP.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) versa o mesmo formato anteriormente já citado.

A grelha classificativa a usar segue anexa à presente ata.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pela presidente e pela secretária.

A Presidente,

(Maria José Lagoá)

A Secretária,

(Diana Ramos Lopes)

ANEXO – ATA n.º 1

Na avaliação dos candidatos será usada a seguinte grelha classificativa:

Nome do Candidato	Prova de Conhecimentos		Avaliação Psicológica		Entrevista Profissional de Seleção		TOTAL
	45%	Menção	25%	*Menção*	30%	*Menção*	CF= PC 45% + AP25% + EPS 0%
							0,00

No caso dos candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, será usada a seguinte grelha classificativa:

Nome do Candidato	Avaliação Curricular						Entrevista de Avaliação de Competências		Entrevista Profissional de Seleção		TOTAL
	(HAB+2EP+FP+AD)/5			45%							
	HAB	EP	FP	AD 4*(A+B+C)/3	Total	*Menção*	25%	*Menção*	30%	*Menção*	CF = AC 45% + EAC 25% + EPS 30%