

Ata de Procedimento Concursal n.º 1/AO – janeiro 2022

Aos catorze dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, pelas dez horas e trinta minutos, na sala de reuniões um, reuniu o júri, nomeado para o procedimento concursal para a contratação de dois postos de trabalho de assistente operacional, por tempo indeterminado, e constituição de reserva de recrutamento.

A reunião teve como finalidade deliberar sobre os seguintes assuntos, que constituíram a ordem de trabalhos da reunião:

- Um. Métodos de seleção, parâmetros de avaliação, respetiva ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração final;
- Dois. Critérios de ordenação preferencial;
- Três. Exclusão dos métodos de seleção;
- Quatro. Utilização faseada dos métodos de seleção.

Ponderando o conjunto de tarefas e responsabilidades inerentes ao posto de trabalho a ocupar, relativamente ao ponto um da ordem de trabalhos, o júri deliberou, por unanimidade, que:

1. Nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas a) e b) 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, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.1. 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 Aviso deste procedimento concursal. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A Prova teórica 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. A bibliografia necessária é: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, Lei n.º 51/2012, de 05 de setembro e posteriores alterações; Documentos orientadores da Escola Secundária de Rocha Peixoto, especificamente o Projeto Educativo, Regulamento Interno e o Plano de Segurança Interno/Procedimento de Emergência, documentos disponíveis na página eletrónica da Escola, em <https://www.esrpeixoto.edu.pt/>; Manual de Primeiros Socorros para situação de urgência nas escolas, disponível em: <https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>.

1.2. 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 Aviso relativo a este procedimento concursal. A avaliação psicológica comporta duas 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.

As provas que compõem a avaliação psicológica, dado a sua especificidade, serão efetuadas por duas psicólogas a exercerem funções na escola e designadas pelo Diretor.

O método de Avaliação Psicológica (AP) será efetuado através de uma abordagem multimodal aplicada numa única fase através de provas psicométricas e realização de entrevista de avaliação psicológica, elaborada a partir de um guião previamente elaborado com base no perfil de competências do Assistente Operacional.

A metodologia de avaliação baseia-se, no que diz respeito às aptidões, na utilização de quatro provas de uma bateria de aptidões mentais primárias que visam avaliar: compreensão verbal; aptidão espacial; raciocínio lógico; aptidão numérica. No que toca à Personalidade, foram utilizadas nove escalas de um Inventário de Personalidade que visam avaliar: ascendência; responsabilidade; estabilidade emocional; sociabilidade; autoestima; prudência; originalidade; relacionamento interpessoal; vitalidade. No que concerne às Competências Comportamentais Pessoais realizou-se uma entrevista psicológica individual que, seguindo um guião previamente elaborado, visou avaliar as dimensões: experiência na função; motivação para a função; adaptação e melhoria contínua; comunicação e relacionamento interpessoal; trabalho de equipa e cooperação. Durante a entrevista, também serão alvo de observação e respetiva pontuação, aspetos como: linguagem não verbal; postura; autoconfiança; fluência verbal; assertividade da resposta.

O resultado da Avaliação Psicológica foi calculado através da seguinte fórmula:

$$AP = A*0,30 + P*0,20 + EP*0,50(C*0,80 + O*0,20)$$

onde

AP – resultado final da avaliação psicológica, convertido nos respetivos níveis classificativos, de acordo com a seguinte norma:

Enquadramento de resultados		Valoração
Muito elevado	Percentil 95 a 99	20 (Elevado)
Elevado	Percentil 70 a 90	16 (Bom)
Médio	Percentil 35 a 65	12 (Suficiente)
Baixo	Percentil 10 a 30	8 (Reduzido)
Muito Baixo	Percentil 1 a 5	4 (Insuficiente)

A – Pontuação obtida na bateria de provas de aptidões mentais, através da média aritmética dos resultados, em percentis, convertido numa escala de 0 a 20 valores.

P – Pontuação obtida no inventário da personalidade, através da média aritmética dos resultados, em percentis, convertido numa escala de 0 a 20 valores.

EP – Pontuação obtida na entrevista de avaliação psicológica.

C – Critérios avaliados (competências) na entrevista de avaliação psicológica.

O – Observação comportamental realizada na entrevista de avaliação psicológica.

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.
- 2.1. 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 serão 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, de acordo com o seguinte algoritmo:

$$AC = (HA + EP + FP + AD) / 4$$



2.1.1. Habilitação Académica ou nível de qualificação (HA), será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – Habilitação de grau superior;
- b) 18 valores – 12º ano ou curso que lhe seja equiparado;
- c) 16 valores – 11º ano ou curso que lhe seja equiparado;
- d) 14 valores – 9º ano ou curso que lhe seja equiparado;
- e) 12 valores – 6º ano ou curso que lhe seja equiparado;
- f) 10 valores – 4º ano ou equivalente.

2.1.2. Formação Profissional (FP), considerando-se a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 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 15 horas ou mais, e 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 15 horas ou mais, e menos de 60 horas.
- e) 10 Valores – Sem formação.

2.1.3. Experiência Profissional (EP) com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas.

- a) 20 valores – pelo exercício de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho a ocupar conforme descritas no aviso de abertura, numa escola secundária com ensino regular e profissional, bem com ensino noturno.
- b) 18 valores – pelo exercício de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho a ocupar conforme descritas no aviso de abertura, numa escola secundária.
- c) 16 valores – pelo exercício de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho a ocupar conforme descritas no aviso de abertura, numa escola do 2º e 3º ciclo do ensino básico.
- d) 14 valores – pelo exercício de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho a ocupar conforme descritas no aviso de abertura, numa escola do 1º ciclo.
- e) 12 valores – pelo exercício de funções inerentes à carreira e categoria do posto de trabalho a ocupar conforme descritas no aviso de abertura, noutra instituição.
- f) 10 valores – sem experiência profissional.

2.1.4. Avaliação do Desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

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

onde A, B e C dizem respeito às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos três anos.

Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 10 valores.

2.2. Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. 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 classificação será obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com o seguinte algoritmo:

$$EAC = A*0,20 + B*0,20 + C*0,15 + D*0,15 + E*0,15 + F*0,15$$

onde:

- A. Motivo(s) que o levaram a candidatar-se a esta função
- B. Quais as funções do Assistente Operacional
- C. O conhecimento sobre a ESRP
- D. Números de anos que exerce a função de assistente operacional
- E. Funções desempenhadas enquanto assistente operacional
- F. Formações realizadas, nos últimos três anos, de modo a melhorar as suas qualificações.

3. 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). Esta visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. Será atribuído um dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Durante a entrevista serão abordados os seguintes assuntos relacionados com os seguintes fatores de avaliação:

- 3.1. Motivação e Interesses Profissionais (MIP) – ponderará os motivos da candidatura e expectativas profissionais.
- 3.2. Relacionamento Interpessoal (RI) – ponderará a atitude perante as regras de relacionamento com a chefia e os colegas de trabalho, e avaliará o nível de compreensão das regras e normas disciplinares no trabalho.
- 3.3. Capacidade de comunicação (CC) – avaliará a capacidade de interpretação do discurso, capacidade de argumentação, empatia e qualidade de expressão verbal.

O resultado da entrevista de seleção profissional, obter-se-á pela aplicação do seguinte algoritmo:

$$EPS = (MIP + RI + CC)/3$$

Cada parâmetro da avaliação da entrevista é avaliado com os níveis de classificação seguintes:

Avaliação	Motivação e interesses profissionais Fundamentação da classificação
4	Manifestou dificuldade na análise do no percurso profissional. Não revelou noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos. Não projetou interesses profissionais relacionados com as atividades a desenvolver, permitindo atribuir avaliação negativa à motivação para áreas de atividade do posto de trabalho concursado.
8	Manifestou uma análise pouco crítica do seu percurso profissional. Revelou alguma dificuldade em identificar os interesses profissionais, permitindo atribuir avaliação negativa a motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.



Handwritten signature and initials

12	A análise do percurso profissional projetou alguns interesses profissionais coincidentes com as atividades a desenvolver. A noção sobre os seus pontos fortes e pontos fracos nem sempre foi clara, permitindo prognosticar algum empenho em conseguir uma mais adequada realização profissional e motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
16	Demonstrou a relevância da experiência profissional para as atividades a desenvolver. Projetou interesse e empenho em conseguir uma adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação, permitindo prognosticar muito bom nível da motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.
20	Evidenciou forte interesse e empenho em conseguir adequada realização profissional, as opções tomadas em contexto profissional projetam maturidade e ponderação na escolha de especialização, as expetativas profissionais refletem uma visão concreta e objetiva do trabalho. Revelou noção clara e crítica sobre os seus pontos fortes e pontos fracos, permitindo prognosticar sólida motivação para área de atividade do posto de trabalho concursado.

Avaliação	Relacionamento interpessoal Fundamentação da classificação
4	Manifestou deficiente compreensão das normas de relação interpessoal no meio laboral. Projetou fraca capacidade de autocorreção comportamental, permitindo uma avaliação negativa da capacidade de relacionamento interpessoal.
8	Manifestou alguma facilidade em identificar as diferentes atitudes perante os valores internos do grupo. Não projetou preocupação em promover a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo prognosticar fraca capacidade de relacionamento interpessoal.
12	Manifestou bom entendimento da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho, revelando preocupação em adotar comportamentos adequados em situações de conflito, em promover confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo diagnosticar alguma facilidade de relacionamento interpessoal.
16	Revelou franca compreensão da importância das normas de relacionamento no local de trabalho. Projetou capacidade em adotar comportamentos adequados para a promoção da confiança e respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de bom da capacidade de relacionamento interpessoal.
20	Evidenciou alto nível de compreensão da importância das normas de relacionamento interpessoal no local de trabalho e valores internos do grupo, projetando franca facilidade de integração em grupos de trabalho e comportamentos que promovem a confiança e o respeito pelos colegas e hierarquias, permitindo avaliação de fracamente bom da capacidade de relacionamento interpessoal.

Avaliação	Capacidade de comunicação Fundamentação da classificação
4	Manifestou dificuldade em compreender as perguntas. Nas respostas predominaram os argumentos fora do contexto. Revelou um vocabulário pobre e dificuldade de expressão, mas projetou uma atitude empática.
8	Nem sempre revelou compreender as questões, as respostas nem sempre respeitaram o contexto do diálogo. Projetou dificuldades em manter uma participação ativa nos assuntos

	abordados, o discurso foi pouco claro, revelando dificuldade de expressão, mas projetando uma atitude empática.
12	Manifestou facilidade em compreender perguntas, as respostas projetaram um vocabulário adequado, revelando alguma dificuldade em expressar as ideias, mas evidenciando uma atitude de empatia, permitindo uma avaliação positiva da capacidade de comunicação.
16	Evidenciou facilidade em manter um diálogo dinâmico com os interlocutores, o discurso durante a entrevista foi coerente e objetivo com um vocabulário rico e adequado, revelando muito bom nível de expressão verbal, capacidade de comunicação e empatia.
20	Evidenciou grande facilidade de expressão verbal no diálogo com os interlocutores, facilidade em interpretar as perguntas e responder a questões, revelando uma excelente capacidade de comunicação e empatia.

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:

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

Relativamente ao ponto DOIS da ordem de trabalhos, Critérios de ordenação preferencial, o júri deliberou por unanimidade, que:

Em caso de igualdade de valoração, serão adotados os seguintes critérios de ordenação preferencial, de acordo com o previsto no artigo 27.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro: (i) se encontrem na situação prevista no n.º 1 do artigo 66º da LTFP; (ii) se encontrem em outras situações configuradas pela lei como preferenciais;

A ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, em função da valoração obtida no primeiro método utilizado. Subsistindo o empate, pela valoração sucessivamente obtida nos métodos seguintes. No caso de subsistir, a ordenação será feita pelo de maior idade.

Relativamente ao ponto três da ordem de trabalhos, exclusão dos métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, e nos termos do artigo 9.º e 10º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, que cada um dos métodos de seleção, bem como cada uma das fases que compoem, é eliminatória pela ordem enunciada. O candidato que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases não lhe será aplicado o método ou fase seguinte.

No que diz respeito ao ponto quatro da ordem de trabalhos, utilização faseada dos métodos de seleção, o júri deliberou, por unanimidade, que por razões de celeridade, uma vez que o recrutamento é urgente, que será faseada a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas o primeiro método eliminatório. Num segundo momento será aplicada a avaliação psicológica a todos os que realizaram a prova de conhecimentos e que obtiveram uma classificação igual ao superior a 9,5 valores. Paralelamente, é realizada a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, nos mesmos moldes. Após a afixação dos resultados dos métodos obrigatórios, é realizada a entrevista de seleção profissional para todos aqueles que não faltaram aos métodos anteriores e que obtiveram uma classificação não inferior a 9,5 valores. De acordo com a Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, por razões de celeridade do procedimento concursal, os candidatos serão convocados para a realização dos métodos de seleção os candidatos admitidos, bem como os candidatos excluídos que utilizem a audiência prévia, prevista no ponto 4 do art.º 21º da referida portaria, sendo que destes últimos, a avaliação dos métodos de seleção fica condicionado à reversão da decisão de exclusão.

Ressalva-se que, de acordo com a referida portaria, a convocação de candidatos excluídos para a realização da prova não impede o júri de vir a confirmar a exclusão do candidato.

As fases do procedimento concursal comum a efetuar de acordo com a Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, são as seguintes, tendo em consideração que algumas poderão não ser aplicáveis:

- Publicitação do Aviso de Abertura;
- Apresentação das candidaturas;
- Apreciação das candidaturas;
- Exclusão e notificação dos candidatos excluídos;
- Audiências de interessados;
- Apreciação das alegações da audiência de interessados e notificação dos candidatos excluídos definitivamente;
- Aplicação dos métodos de seleção;
- Elaboração da lista unitária de ordenação final dos candidatos admitidos;
- Notificação dos candidatos;
- Audiência de interessados;
- Apreciação das alegações da audiência de interessados;
- Homologação da lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados;
- Publicitação do Aviso da homologação da lista unitária de ordenação final.

E nada mais havendo a tratar, o Excelentíssimo Presidente deu por terminada a sessão da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida, vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Escola Secundária de Rocha Peixoto, 14 de janeiro de 2022

O Presidente



(Luís Samuel)

A 1ª Vogal



(Adélia Figueiredo)

A 2ª Vogal



(Maria da Graça Macieira)