

ESCOLA SECUNDÁRIA DE CALDAS DAS TAIPAS

Ata número 1

Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para um assistente operacional

Aos quatro dias do mês de outubro de dois mil e dezanove, pelas onze horas, reuniu o júri nomeado por despacho 7.2.4.3/7.2.5.2, de vinte de setembro do mesmo ano, do Senhor Diretor da Escola Secundária de Caldas das Taipas, Celso Manuel Pereira Lima, composto pela Adjunta da Direção, Maria Gorete Pires Branco, que presidiu, pela subdiretora, Ana Maria Ruivo Guedes, e pelo Encarregado Operacional, José Alberto Macedo Marques, como vogais, para efeitos do procedimento concursal comum, de recrutamento para preenchimento de um posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para carreira e categoria de assistente operacional, para dar cumprimento à seguinte ordem de trabalhos:-----

1 – Análise do enquadramento legal do processo de recrutamento; -----

2 - Definição dos parâmetros de avaliação, das ponderações em cada método, matriz e respetivas fórmulas de classificação;-----

3 – Definição do teor e dos processos de divulgação do aviso de abertura.-----

Participou também na reunião, a psicóloga, Ana Maria Baptista da Costa Peixoto, como consultora, sem direito a voto.-----

Relativamente ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, definiu-se que os procedimentos e métodos de seleção a aplicar se irão reger pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e no Código do Procedimento Administrativo.-----

No que respeita ao segundo ponto da ordem de trabalhos, considerou-se que os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. Contudo, e de acordo com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, para estes candidatos os métodos referidos podem ser afastados através de declaração escrita pelos mesmos, aplicando-se-lhes, nesse caso, os

métodos previstos para os restantes candidatos. Será ainda aplicado o método facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a todos os candidatos.-----

A aplicação dos métodos de seleção pressupõe, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria supracitada, um perfil de competências previamente definido que se anexa à presente Ata desta fazendo parte integrante (Anexo 1).-----

O júri aprovou, por unanimidade, que a PC será composta por uma prova escrita, com questões de escolha múltipla e de resposta aberta, com duração de 60 minutos, sem consulta de documentos. Os temas da prova são os seguintes: Funções genéricas e específicas da categoria de Assistente Operacional (Auxiliar Ação Educativa); Avaliação do desempenho do pessoal não docente - SIADAP 3 e Normas de Funcionamento da Escola. A documentação de suporte é a seguinte: Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na sua redação atual republicado em anexo ao Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho – Regime de Autonomia, Administração e Gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro – SIADAP 3; Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro - Estatuto do aluno e Regulamento Interno da Escola Secundária de Caldas das Taipas, disponível no sítio www.esct.pt.-----

A PC será constituída por 3 grupos. Os grupos 1 e 2 com 6 questões cada, com a pontuação de 1 valor por cada resposta correta e o grupo 3 com 2 questões com a pontuação de 4 valores para cada questão.-----

A AP consistirá na aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, desenvolvida em duas fases, tendo cada fase carácter eliminatório: 1.ª Fase – Bateria de Psicométricos, sendo valorada com as menções apto e não apto; 2.ª Fase – Entrevista de Avaliação de Competências, com a duração previsível de 40 minutos, no máximo, que visa avaliar características da personalidade e comportamentos dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. A classificação da AP traduz uma apreciação e análise integrada das três dimensões em avaliação, que constam do Anexo 2 que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante, e é valorada 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. A AP deve seguir as recomendações constantes no referido perfil de competências e eleger, de entre as sete aptidões e as cinco competências, as três aptidões e as três competências comportamentais com maior relevância para um desempenho profissional bem-sucedido. ----

Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo.-----

Quanto à AC, esta 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

Handwritten signatures and initials in blue ink.

obtida. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, que são os seguintes: Habilitação Acadêmica de Base ou Curso equiparado (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). 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. Assim, a AC será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:-----

$$AC = \frac{HAB + EP + FP + AD}{4}$$

A HAB será valorada de acordo com a seguinte pontuação: habilitação de grau superior ao 12.º ano de escolaridade – 20 valores; 12.º ano de escolaridade ou de cursos que lhe sejam equiparados – 16 valores; escolaridade obrigatória (considerando a data de nascimento) ou de curso que lhe seja equiparado – 10 valores.-----

A EP será valorada de acordo com a seguinte pontuação: experiência de 8 ou mais anos no exercício de funções como assistente operacional, comprovada por declaração da(s) respetiva(s) entidade(s), onde conste o período de duração do(s) contrato(s) e regime em que foram exercidas – 20 valores; experiência igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos no exercício de funções como assistente operacional, comprovada por declaração da (s) respetiva (s) entidade (s), onde conste o período de duração do (s) contrato (s) e regime em que foram exercidas – 18 valores; experiência igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos no exercício de funções como assistente operacional, comprovada por declaração da(s) respetiva(s) entidade(s), onde conste o período de duração do(s) contrato(s) e regime em que foram exercidas – 16 valores; experiência inferior a 3 anos e superior ou igual a 1 ano no exercício de funções como assistente operacional, comprovada por declaração da(s) respetiva(s) entidade(s), onde conste o período de duração do(s) contrato(s) e regime em que foram exercidas – 12 valores; sem experiência no exercício de funções como assistente operacional – 10 valores; sem experiência profissional – 8 valores.-----

A FP será valorada de acordo com a seguinte pontuação: um número superior ou igual a 50 horas de formação em áreas diretamente relacionadas com as funções a exercer – 20 valores; um número de horas de formação superior ou igual a 25 horas e inferior a 50 horas de formação em áreas diretamente relacionadas com as funções a exercer – 18 valores; um número superior ou igual a 12 horas e inferior a 25 horas de formação em áreas diretamente relacionadas com as funções a exercer – 16 valores; um número inferior a 12 horas de formação em áreas diretamente relacionadas com as funções a exercer – 12 valores; formação em áreas indiretamente relacionadas com as funções a exercer – 10 valores; outras situações – 8 valores.-----

Handwritten signatures and initials in blue ink.

A AD relativa ao último período de avaliação, não superior a 3 anos, 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:-----

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

Em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos. Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho relativa ao período não superior a 3 anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.-----

No que toca à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), o júri decidiu, por unanimidade, que esta será realizada numa única fase, com a duração previsível de 40 minutos, no máximo. A aplicação da EAC baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. A classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$CEAC = C1 + C2 + C3$$

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências. -----

C1 (Competência 1) = Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.-----

C2 (Competência 2) = Relacionamento Interpessoal e Comunicação.-----

C3 (Competência 3) = Gestão de Emoções. -----

Para cada competência definiram-se quatro comportamentos ancorados, cuja manifestação será pontuada da seguinte forma:-----

Tabela Comportamentos		Tabela de Competências
0	Não Manifesta: Evidenciou menos do que dois dos comportamentos ancorados à competência ou nenhum deles.	0
1	Não Manifesta: Evidenciou menos do que dois dos comportamentos ancorados à competência ou nenhum deles.	0
2	Manifesta suficientemente: Evidenciou pelo menos 2 dos comportamentos ancorados à competência.	1
3	Manifesta suficientemente: Evidenciou pelo menos 2 dos comportamentos ancorados à competência.	1
4	Manifesta claramente: Evidenciou todos os comportamentos ancorados a esta competência	2

A EAC é valorada 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, de acordo com o estipulado no ponto 5 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril:-----

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Nível Classificativo		
0	Insuficiente	4
1	Insuficiente	4
2	Reduzido	8
3	Suficiente	12
4	Suficiente	12
5	Bom	16
6	Elevado	20

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será realizada numa única fase, com a duração previsível de 20 minutos, no máximo. A sua aplicação baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões que visam avaliar quatro parâmetros. A classificação da EPS será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$EPS = \frac{A + B + C + D}{4}$$

A – Interesse e motivação profissional; -----

B – Relacionamento interpessoal; -----

C – Capacidade de expressão e fluência verbal; -----

D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função. -----

Através do parâmetro A - Interesse e motivação profissional, procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, com a seguinte valoração: -----

Revelou muito elevado interesse e motivação profissional – 20 valores; -----

Revelou elevado interesse e motivação profissional – 16 valores; -----

Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional – 12 valores; -----

Revelou escasso interesse e motivação profissional – 8 valores; -----

Revelou muito escasso interesse e motivação profissional – 4 valores. -----

No parâmetro B – Relacionamento Interpessoal, o júri apreciará a qualidade da interação estabelecida na entrevista e a capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. Será valorado da seguinte forma: -----

Demonstrou possuir um elevado relacionamento interpessoal manifestado pela excelente qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 20 valores; -----

Handwritten signatures and initials in the top right corner.

Demonstrou possuir um bom relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 16 valores;-----

Demonstrou possuir um suficiente relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 12 valores;-----

Demonstrou possuir um nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 8 valores;-----

Demonstrou possuir um nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 4 valores. -----

Através do parâmetro C – Capacidade de expressão e fluência verbal, avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. A valoração será feita de acordo com o seguinte:-----

Revelou uma elevada capacidade de expressão e fluência verbal – 20 valores;-----

Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal – 16 valores;-----

Revelou uma capacidade suficiente de expressão e fluência verbal – 12 valores;-----

Revelou uma reduzida capacidade de expressão e fluência verbal – 8 valores;-----

Revelou um nível insuficiente de capacidade de expressão e ausência de fluência verbal – 4 valores.-----

No parâmetro D – Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função, considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos. A valoração será feita da seguinte forma:-----

Manifestou possuir um elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 20 valores;-----

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 16 valores,-----

Manifestou possuir um suficiente conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 12 valores;-----

Manifestou possuir um reduzido conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 8 valores;-----

Manifestou possuir um insuficiente conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores. -----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

Nível classificativo	Valoração final na EPS
20 – Elevado]16; 20]
16 – Bom]12; 16]
12 – Suficiente	[9,5; 12]
8 – Reduzido]4; 9,5[
4 - Insuficiente	[0; 4]

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, ou, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção ou fases. -----

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:-----

$$CF = 0,40 PC + 0,30 AP + 0,30 EPS$$

ou

$$CF = 0,40 AC + 0,30 EAC + 0,30 EPS$$

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações. -----

Relativamente ao ponto três da ordem de trabalhos, foi elaborado o aviso de publicitação de oferta para um posto de trabalho para funções correspondentes à categoria de assistente operacional, que se encontra anexo a esta ata e dela faz parte integrante (Anexo 3). O aviso de abertura será publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da Escola Secundária de Caldas das Taipas (www.esct.pt), e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, 2.ª série. -----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão e lavrou-se a presente ata que depois de ser lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri: -----

Presidente: Maria Gorete Pires Branco

Vogal/Secretária: Fernando Alberto Breda Pires

Vogal: [Assinatura]