

Ata n.º1

Aos vinte e cinco dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu o júri do procedimento concursal, destinado ao preenchimento de um posto de trabalho na Escola Secundária de Almeida Garrett, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, nas instalações da Escola com a presença dos seguintes elementos:

Presidente: Nuno Teixeira Oliveira Telo – Encarregado Operacional

Vogal efetivo: Olindina Maria da Rocha Ferreira – Subdiretora

Vogal efetivo: Maria do Céu Pinto Silva – Coordenadora Técnica

Vogal suplente: Francisco José Miranda Veiga – Adjunto do Diretor

Vogal suplente: João Carlos Sousa Pinto Cordeiro de Matos – Adjunto do Diretor

A presente reunião teve por objetivo definir os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelha classificativa e sistema de valoração final do método, para o concurso de 9 lugares de Assistente Operacional na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado.

De acordo com o número 11.9 do Aviso de Abertura, os métodos de seleção são os seguintes:

$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$

ou

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

A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

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.

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;

d) 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

e) 10 valores – sem experiência profissional.

Formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;

b) 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

c) 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;

d) 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

e) 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:

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

Em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos.

Os candidatos que não tenham avaliação 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.

Prova de Conhecimentos (PC)

Composta por 20 questões de escolha múltipla com a valoração de 1 valor cada.

Avaliação Psicológica (AP)

De acordo com a portaria 125-A/2019 de 30 de abril o método de seleção, avaliação Psicológica integrado no procedimento concursal visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A classificação final da avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

Elevado	20	Revela um elevado nível de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho.
Bom	16	Revela um bom nível de aptidões, características de personalidade

		e competências comportamentais, sendo expectável uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho.
Suficiente	12	Revela um nível suficiente de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho.
Reduzido	8	Revela um nível reduzido de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma adaptação reduzida às exigências do posto de trabalho.
Insuficiente	4	Revela um nível insuficiente de aptidões, características de personalidade e competências comportamentais, sendo expectável uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho.

OPERACIONALIZAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

O Método de seleção Avaliação Psicológica realizar-se-á numa Fase Única, em dois momentos distintos durante uma manhã.

O Método de seleção Avaliação Psicológica será realizado com recurso a instrumentos e técnicas de avaliação psicológica de natureza quantitativa e qualitativa e visa estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referencial o perfil previamente definido.

Deste modo, de acordo com a legislação em vigor e com o perfil de competências previamente definido, a avaliação psicológica incidirá sobre as seguintes dimensões:

- Aptidões, avaliadas através da Prova de Aptidões Mentais – PMA (20%)

Compreensão Verbal – avalia a capacidade para captar ideias através da linguagem, tanto em forma escrita como oral.

Raciocínio Lógico – avalia a capacidade para seguir um processo discursivo, descobrindo a relação causal entre diversos factos ou ideias

Raciocínio Numérico – avalia capacidade para manejar números e para resolver rápida e acertadamente, problemas quantitativos simples.

Fluência Verbal – avalia a capacidade para expressar com facilidade e com desenvoltura próprias ideias, ordenando-as devidamente e expondo-as de modo convincente.

- Características de Personalidade - Perfil e Inventário de Personalidade de Gordon – GPP (35%)

Ascendência – capacidade para exercer influência nos outros.

Responsabilidade – Grau de implicação nas tarefas.

Estabilidade Emocional – capacidade para controlar as emoções e gerir conflitos.

Sociabilidade – Capacidade para estabelecer relações e induzir respostas adaptativas.

Autoestima – avaliação subjetiva que uma pessoa faz de si mesma como sendo intrinsecamente positiva ou negativa em algum grau.

Prudência – nível de prudência e capacidade de reflexão.

Originalidade – atitude criativa, ambição pelo cultivo do intelecto.

Relações Interpessoais – nível de flexibilidade e adaptação a diferentes pontos de vista. Capacidade para a empatia.

Vitalidade – energia e ritmo de atividade para desempenhar funções.

- Competências Comportamentais - Prova Situacional (duas situações) (45%)

Responsabilidade e Orientação para o Serviço

Relacionamento Interpessoal

Gestão das Emoções

A avaliação psicológica terá início às 9h do dia 6 de setembro na sala 1 e 2. Sugere-se que os candidatos estejam presentes 15 minutos antes, às 8.45h.

Após a realização das provas de avaliação psicológica de natureza escrita haverá um intervalo de 10 minutos e imediatamente a seguir, iniciar-se-á o segundo momento de avaliação psicológica, a Prova Situacional.

A classificação final da avaliação psicológica é a média ponderada da classificação obtida em todos os instrumentos de avaliação com a respetiva conversão para a Escala de cinco níveis.

Serão excluídos do concurso os candidatos com resultados inferiores a Suficiente, isto é, aqueles cuja classificação final seja de Insuficiente (8 valores) ou de Reduzido (4 valores).

A responsável pela aplicação do Método de Avaliação Psicológica será a psicóloga da Escola, Regina Fernandes, que contará com a colaboração de outros Psicólogos das escolas da área envolvente.

Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Motivação - pretende-se avaliar, por um lado, os motivos de apresentação da candidatura, e, por outro, o interesse do candidato pelas funções inerentes ao mesmo, designadamente a sua

capacidade de dedicação e empenho numa constante atualização, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Evidencia elevada motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover	20
2	Evidencia boa motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover	16
3	Evidencia suficiente motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover	12
4	Evidencia reduzida motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover	8
5	Evidencia insuficiente motivação para o exercício de funções na área de atuação da função a prover	4

Experiência profissional - pretende-se avaliar a aptidão e conhecimentos adequados às exigências das funções a desempenhar

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Evidencia elevado nível de aptidão e conhecimentos	20
2	Evidencia bom nível de aptidão e conhecimentos	16
3	Evidencia suficiente nível de aptidão e conhecimentos	12
4	Evidencia reduzido nível de aptidão e conhecimentos	8
5	Evidência insuficiente nível de aptidão e conhecimentos	4

A classificação final a atribuir Entrevista de avaliação de Competências (EAC), numa escala de 4 a 20 valores, resultará do somatório da pontuação obtida em cada um dos dois fatores de apreciação estabelecidos a dividir por dois, correspondendo a valoração de cada um dos fatores à média aritmética simples, arredondada às unidades, das classificações atribuídas por cada um dos elementos do júri

Entrevista Profissional de Competências (EPS)

Capacidade de comunicação - pretende-se avaliar a capacidade de comunicação manifestada através da linguagem oral, bem como o desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso do candidato, compreendendo os seguintes níveis de avaliação:

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando elevada capacidade de comunicação oral	20
2	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando boa capacidade de comunicação oral	16

3	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando suficiente capacidade de comunicação oral	12
4	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando reduzida capacidade de comunicação oral	8
5	Esquematiza logicamente a intervenção e o seu desenvolvimento, revelando insuficiente capacidade de comunicação oral	4

Relacionamento interpessoal - pretende-se avaliar a capacidade de gerir situações de conflito.

Níveis	Campos de apreciação	Valores
1	Evidencia elevada capacidade para gerir situações de conflito	20
2	Evidencia boa capacidade para gerir situações de conflito	16
3	Evidencia suficiente capacidade para gerir situações de conflito	12
4	Evidencia reduzida capacidade para gerir situações de conflito	8
5	Evidencia insuficiente capacidade para gerir situações de conflito	4

A classificação final a atribuir Entrevista Profissional de Competências (EPS), numa escala de 4 a 20 valores, resultará do somatório da pontuação obtida em cada um dos dois fatores de apreciação estabelecidos a dividir por dois, correspondendo a valoração de cada um dos fatores à média aritmética simples, arredondada às unidades, das classificações atribuídas por cada um dos elementos do júri.

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 por todos assinada.

O Júri do procedimento concursal

Nomes completos	Cargo	Rubricas
Nuno Teixeira Oliveira Telo	Presidente	
Olindina Maria da Rocha Ferreira	Vogal efetiva	
Maria do Céu Pinto Silva	Vogal efetiva	
Francisco José Miranda Veiga	Vogal Suplente	
João Carlos Sousa Pinto Cordeiro de Matos	Vogal Suplente	