



Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias.

### ATA NÚMERO UM

Aos vinte e cinco dias do mês de junho de dois mil e dezanove, pelas dez horas, na sala 21 do Bloco B da Escola Secundária Henrique Medina, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de três postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias, com a seguinte ordem de trabalhos:

#### Ponto único: **Definição de critérios de seleção dos candidatos**

Estavam presentes, a presidente do júri, Rita Esperança Baptista de Chaves Lopes, Encarregada Operacional, e as vogais efetivas Maria Rosa Ferreira da Silva da Quinta e Costa, Adjunta do Diretor, e Ana Maria Cepa Ferreira Roças, Assistente Operacional.

Iniciados os trabalhos, a presidente contextualizou a tarefa que lhes foi cometida, tendo destacado os seguintes aspetos:

O presente recrutamento foi precedido do despacho n.º 169/2019/SEAEP, e 184/2019/SEAEP, de Sua Excelência a Secretária de Estado da Administração e do Emprego Público, respetivamente de 19 e 27 de fevereiro de 2019, de modo a possibilitar o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP.

Os postos de trabalho a ocupar caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira e categoria de assistente operacional, tal como descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, e de acordo com as atividades inerentes às de auxiliar de ação educativa, de acordo designadamente com o seguinte perfil de competências:

a) *Exercer as tarefas de atendimento e encaminhamento dos utilizadores das escolas e controlar as entradas e saídas da escola;*

Consideração  
Ana de Pa  
[assinatura]

- b) Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefônicas, receber e transmitir mensagens;
- c) Providenciar a limpeza, arrumação, conservação e boa utilização das instalações, bem como do material e equipamento didático e informático necessário ao desenvolvimento do processo educativo;
- d) Exercer atividades de apoio aos serviços de ação social escolar, laboratórios, refeitório, bar e bibliotecas escolares, de modo a permitir o seu normal funcionamento;
- e) Reproduzir documentos com utilização de equipamento próprio, assegurando a sua manutenção e gestão de stocks necessários ao seu funcionamento;
- f) Participar com os docentes no acompanhamento das crianças e jovens com vista a assegurar um bom ambiente educativo;
- g) Cooperar nas atividades que visem a segurança de crianças e jovens na escola;
- h) Prestar apoio e assistência em situações de primeiros socorros e, em caso de necessidade, acompanhar a criança ou o aluno à unidade de prestação de cuidados de saúde;
- i) Efetuar, no interior e exterior, tarefas de apoio de modo a permitir o normal funcionamento dos serviços.

De seguida, debruçou-se o júri sobre a ordem de trabalhos propriamente dita, **definição de critérios de seleção dos candidatos**, tendo acordado o seguinte:

## MÉTODOS DE SELEÇÃO

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

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 aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

### Prova de conhecimentos

A 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 8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: Prova escrita, com duração de 60 minutos (com 15 minutos de tolerância), com doze questões de natureza genérica e específica (dez de escolha múltipla, com a valorização de dez valores, um por questão, e duas de desenvolvimento, com o peso de 5 valores cada).

Seleção  
Ano 2014  
[assinatura]

Temas da prova de conhecimentos: Conhecimentos Gerais: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, nomeadamente o Capítulo I do Título IV da Parte I, “Direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público”; Secções I e II do Capítulo VII do Título IV da Parte I, “Exercício do poder disciplinar”.

Conhecimentos específicos: Manual de primeiros socorros para situações de urgência nas escolas (...), disponível em <http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>; Documentos estruturantes da Escola Secundária Henrique Medina, nomeadamente o Projeto Educativo, o Regulamento Interno e o Código de Conduta, documentos disponíveis do site da Escola, em <https://www.escolahenriquemedina.org/>

Bibliografia necessária: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Documentos estruturantes da Escola Secundária Henrique Medina, disponíveis no site da Escola, em <https://www.escolahenriquemedina.org/>

### **Avaliação psicológica**

A 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 8 do presente Aviso. A avaliação psicológica pode comportar uma ou mais 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.

### **Avaliação curricular**

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 são 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. A avaliação curricular (**AC**) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

A **habilitação académica de base (HAB)** será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – 12.º ano de escolaridade ou superior;

- 18 valores – 11º ano de escolaridade;
- 16 valores – 10.º ano de escolaridade;
- 10 valores – Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º ano de escolaridade, tendo em conta a data de nascimento:
  - Até dezembro de 1966, 4.º ano de escolaridade (4ª classe);
  - De janeiro de 1967 a dezembro de 1980, 6.º ano de escolaridade (6.ª classe);
  - A partir de janeiro de 1981, 9.º ano de escolaridade.

A **experiência profissional (EP)** será graduada com a seguinte pontuação:

- 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, 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;
- 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores – sem experiência profissional.

A **formação profissional (FP)** será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com 60 horas ou mais;
- 18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com 60 horas ou mais;
- 12 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 10 valores – sem formação.

A **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.

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.

#### **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A Entrevista Avaliação de Competências (**EAC**) visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício

da função. A aplicação deste método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A Entrevista de Avaliação de Competências 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.

As competências comportamentais consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos são os seguintes:

- Orientação para o serviço público (OSP);
- Trabalho de equipa e cooperação (TEC);
- Relacionamento interpessoal (RI);
- Tolerância à pressão e contrariedades (TPC).

A avaliação das competências será registada por recurso à seguinte grelha individual:

Competência	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Orientação para o serviço público (OSP)					
Trabalho de equipa e cooperação (TEC)					
Relacionamento interpessoal (RI)					
Tolerância à pressão e contrariedades (TPC)					

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será obtida pela média aritmética destas quatro competências, através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OSP + TEC + RI + TPC}{4}$$

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplica-se o método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

**A Entrevista Profissional de Seleção (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 Escola Secundária Henrique Medina e disponibilizada na sua página eletrónica.



Esplanada  
ATA CPA  
de

Para o efeito, o júri elaborou a grelha, que se anexa, com os critérios e subcritérios bem como a respetiva ponderação.

Critérios	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Capacidade de expressão e Comunicação (CEC)					
Interesse e Motivação Profissional (IMP)					
Conhecimentos dos Problemas e Tarefas inerentes às funções (CPTIF)					
Valorização e Atualização Profissional (VAP)					

$$EPS = \frac{CEC + IMP + CPTIF + VAP}{4}$$

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:

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

ou

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

Serão excluídos do procedimento, 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, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, da seguinte forma:

- Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;
- Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d), quando os candidatos

aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

### CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor da Escola Secundária Henrique Medina, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica da Escola Secundária Henrique Medina, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

Prazo de validade: O procedimento concursal é válido por 18 meses para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião. Dela se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelos membros do júri.

A Presidente: Rita Estevanica Baptista Chaves Lopes

As Vogais: Ana Maria Cereia Teixeira Paças