

*Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional.*

**Ata nº1 do Júri**

Aos vinte e seis dias do mês de janeiro de dois mil e vinte e dois, na Escola Secundária de Serpa, Sede do Agrupamento de Escolas nº 2 de Serpa, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para a carreira e categoria de assistente operacional.

Na reunião estiveram presentes todos os membros do júri, tanto efetivos como suplentes: Manuel Alexandre Morais Pimenta (Presidente do júri); Manuel da Costa Silva (vogal efetivo); Domingos Manuel Valente Soares (vogal efetivo); Isabel Maria Maia Lopes Carvalho Pereira (vogal suplente); e Albertina Batista Vidal Montezzo (vogal suplente).

A ordem de trabalhos foi a seguinte:

**Ponto Um — Enquadramento legal do procedimento concursal;**

**Ponto Dois — Métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação;**

**Ponto Três — Parâmetros de avaliação, temas, fases e sistema de valoração final dos métodos;**

**Ponto quatro — Classificação final;**

**Ponto cinco — Critérios de Ordenação preferencial.**

No cumprimento do primeiro ponto da ordem de trabalhos, o presidente do júri procedeu ao enquadramento legal do presente procedimento concursal. Neste âmbito, foram os vogais informados de que o diretor do Agrupamento de Escolas n.º2 de Serpa recebeu, no passado dia vinte de dezembro, autorização, por parte da Subdiretora Geral da Administração Escolar, para celebração de um contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, para a carreira de Assistente Operacional.

No passado dia vinte e cinco de janeiro, o diretor do Agrupamento de Escolas nº 2 de Serpa procedeu à nomeação do júri para o referido procedimento concursal.

No segundo ponto da ordem de trabalhos foram definidos os métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação. Assim, 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, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de conhecimentos (PC), com uma ponderação de 45% e a Avaliação Psicológica (AP), com uma ponderação de 25%.

O júri deliberou aplicar também o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção

*Handwritten signatures and dates:*  
Janeiro 20  
D. Pimenta  
K. Soares

(EPS) com a ponderação de 30%.

No caso dos 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, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, são a Avaliação Curricular (AC), com uma ponderação de 45% e a entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com uma ponderação de 25%. A estes candidatos aplicar-se-á, também, o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com a ponderação de 30%.

Os métodos de seleção serão aplicados, num único momento, à totalidade dos candidatos, avaliando-se no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, ou seja:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação dos restantes métodos apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior;

De acordo com o n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, será excluído do procedimento o candidato que tenha obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.

Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método são notificados, preferencialmente por correio eletrónico, de acordo com o previsto no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-/2019, de 30 de abril alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, preferencialmente por correio eletrónico, para realização da audiência dos interessados, nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

No que respeita ao ponto três, parâmetros de avaliação, temas, fases e sistema de valoração final dos métodos, o júri deliberou o seguinte:

Na Prova de conhecimentos (PC) serão avaliados os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções de assistente operacional, de acordo 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;*

- b) *Prestar informações, utilizar equipamentos de comunicação, incluindo estabelecer ligações telefónicas, 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.*

A prova de conhecimentos é de realização individual, numa fase única. Reveste a natureza teórica e consiste numa prova escrita, cotada numa escala de zero a vinte valores, considerando-se a sua valoração até às centésimas. Terá a duração de sessenta minutos, sem tolerância, e é constituída por questões de escolha múltipla. Não é permitida a consulta dos diplomas legais ou bibliografia.

A prova de conhecimentos incidirá sobre os seguintes temas:

- a) Conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira;
- b) Atividade, local de trabalho e carreiras;
- c) Primeiros Socorros;
- d) Manutenção e Segurança nas Escolas;
- e) Direitos e deveres na função pública e deontologia profissional, designadamente: direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, bem como o exercício do poder disciplinar, nomeadamente artigos 70.º a 76.º do Anexo da Lei nº 35/2014, de 20/06 alterada pela Lei nº 84/2015 de 07/08;
- f) Direitos e deveres específicos do pessoal não docente, fixados no Estatuto do Pessoal Não Docente Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29/07, na redação dada pelo Decreto-Lei nº 262/2007, de 19/07;



g) Estatuto do Aluno e Ética Escolar (Lei nº 51/2012);

h) Regulamento Interno do Agrupamento.

Na realização da prova de conhecimentos, na forma escrita, deve ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção.

Na Avaliação Psicológica (AP) serão avaliadas aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências anteriormente definido.

A avaliação psicológica é valorada da seguinte forma:

a) Em cada fase intermédia do método, através das menções classificativas de Apto e Não apto;

b) Na última fase do método, para os candidatos que o tenham completado, ou quando o método seja realizado numa única fase, 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.

Por cada candidato submetido a avaliação psicológica é elaborada uma ficha individual contendo a indicação das aptidões ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido.

Na Avaliação Curricular será analisada a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e será expressa numa escala de 0 a 20 valores, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar que são os seguintes: Habilidade Académica de Base (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD), de acordo com a fórmula:  $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$ .

Para o cálculo, 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 (11.º Ano de escolaridade); 16 valores (10.º Ano de escolaridade); e 10 valores (Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade.). A escolaridade obrigatória é considerada em função da data de nascimento.

Na experiência profissional (EP) será considerado o tempo de serviço devidamente comprovado, mediante declaração onde conste inequivocamente a duração da relação contratual, qualquer que seja a modalidade de vínculo de emprego público ou privado, contabilizado em dias, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria a concurso, escolar ou educativa do mesmo contexto em que desempenhará as funções, para as quais se promove o presente procedimento concursal.

A Experiência Profissional (EP) será contabilizada apenas até ao dia 31 de dezembro de 2021 e será graduada com a seguinte pontuação: 20 valores (candidatos com experiência igual ou superior a 8 anos, em estabelecimentos de ensino, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura); 18 Valores (candidatos com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, em estabelecimentos de ensino, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura); 16 valores (candidatos com experiência inferior a 5 anos, em estabelecimentos de ensino, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura); 12 valores (candidatos sem experiência em estabelecimentos de ensino no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, mas com experiência como Assistente Operacional noutros organismos); 10 (valores - candidatos sem experiência profissional).

A Formação Profissional (FP) assenta na verificação de qualificações adquiridas e terá expressão numa escala de 0 a 20 valores, consoante a duração das ações de formação, devidamente certificadas e pertinentes para o desenvolvimento de atividades dos postos de trabalho a concurso. A Formação Profissional será classificada de acordo a seguinte pontuação: 20 valores (formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas); 18 valores (formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas); 14 valores (formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas); 12 valores (formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas); e 10 valores (Sem formação).

Para efeitos de formação relacionada com a área / conteúdo funcional da categoria de assistente operacional, será considerada a formação devidamente certificada e comprovada no âmbito das seguintes temáticas (com explícita menção às horas de formação):

- a) A função do assistente operacional; sua interação com os demais agentes educativos;
- b) Primeiros socorros;
- c) Higiene e segurança no trabalho;
- d) Atendimento e técnicas de comunicação;
- e) Relacionamento interpessoal e trabalho em equipa; resolução/gestão de conflitos;
- f) Organização do trabalho; gestão de tempo;
- g) Necessidades educativas especiais; pedagogia;
- h) Informática;

Neste âmbito, ficou definido pelo júri que não será considerada a formação realizada cujo documento comprovativo de frequência não refira o número de horas de duração.

A Avaliação do desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato

*Handwritten signatures:*  
Ferreira  
Santos  
Moura



cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):  $AD = 4 [(A+B+C)/3]$

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.

Na Entrevista de Avaliação de Competências serão avaliados, numa única fase, os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função. Terá uma duração não superior a trinta minutos e será concretizada através de formulação de um conjunto de questões (guião de entrevista) 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 das competências em análise. Neste contexto, o júri deliberou que as competências consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos são as seguintes: Responsabilidade e Compromisso com o Serviço (RCS); Conhecimentos e Experiência (CE); Trabalho de Equipa e Cooperação (TEC); Orientação para a Segurança (OS); Tolerância à Pressão e Contrariedades (TPC).

Por "Responsabilidade e Compromisso com o Serviço" entende-se a capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável.

Por "Conhecimentos e Experiência" entende-se a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Por Trabalho de Equipa e Cooperação entende-se a capacidade para integrar equipas de trabalho e cooperar com os outros de forma ativa.

Por "Orientação para a Segurança" entende-se a capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais.

Por "Tolerância à Pressão e Contrariedades" entende-se a capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.

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. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:  $EAC = (RCS + CE + TEC + OS + TPC) / 5$ .

Cada competência será graduada de acordo com a seguinte pontuação: 20 valores — Elevado; 16 valores — Bom; 12 valores — Suficiente; 8 valores — Reduzido; 4 valores — Insuficiente.

Este método de seleção será efetuado pelos psicólogos em exercício de funções no Agrupamento.

Na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) serão avaliados, numa única fase, 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. Será aplicada a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

As competências consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos na Entrevista Profissional de Seleção são as seguintes: Experiência Profissional, Aspetos Comportamentais, Capacidade de Relacionamento Interpessoal e Capacidade de Comunicação.

Na "experiência profissional" pretende-se avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades.

Através dos aspetos comportamentais pretende-se avaliar as características do trabalhador, assim como a sua motivação e disponibilidade para o exercício das funções a que se candidatou.

Por "capacidade de relacionamento interpessoal" entende-se a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e contextos sociais, para trabalhar em equipa, gerir dificuldades e conflitos.

A "capacidade de comunicação" avalia a coerência discursiva, riqueza vocabular, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.

Este método terá uma duração não superior a 30 minutos sendo a classificação apurada mediante o cálculo da média aritmética simples das classificações das competências atrás identificadas.

Por cada entrevista profissional de seleção é elaborada uma ficha individual contendo as competências a avaliar, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles. A entrevista 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 classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal, de entre os membros do júri, e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples dos parâmetros a avaliar.

No quarto ponto da ordem de trabalhos, ficou definido que a classificação final (CF) dos candidatos será expressa numa escala de zero a vinte 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: Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção:

$$CF = 0,45PC + 0,25 AP + 0,30 EPS, \text{ em que:}$$

*Handwritten signatures:*  
Fonseca  
Sera  
Moura



CF= Classificação Final

PC= Classificação da Prova de conhecimentos

AP= Classificação da Avaliação Psicológica

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

No caso dos candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção:

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

CF= Classificação Final

PC= Classificação da Avaliação Curricular

AP= Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção

No quinto e último ponto da agenda desta reunião do júri, critérios de ordenação preferencial, foi deliberado pelo júri que, em caso de igualdade de valoração, para além dos critérios de ordenação preferencial constantes do artigo 27.º da Portaria 125-A12019, alterada pela Portaria fl.º 12-A/2021, de 11 de Janeiro, deverão ser adotados os seguintes, pela ordem indicada:

A habilitação literária mais elevada (HAB);

A data de nascimento, dando preferência ao candidato mais novo;

Para efeitos da alínea b) do 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.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

Serpa, 26 de janeiro de 2022

O Júri:

Manuel Alexandre Morais Pimenta (Presidente)

Manuel da Costa Silva (Vogal efetivo)

Domingos Manuel Valente Soares (Vogal efetivo)

Isabel Maria Maia Lopes Carvalho Pereira (Vogal suplente)

Albertina Batista Vidal Montezo (Vogal suplente)

Albertina Batista Vidal Montezo