



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS N.º 1 DE SERPA

Ata N.º 1

----- Aos vinte e quatro dias do mês de julho do ano de dois mil e dezanove, na Escola Básica Abade Correia da Serra, Sede do Agrupamento de Escolas n.º 1 de Serpa, 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 a carreira e categoria de assistente operacional conforme Despacho N.º 57 de 19 de julho da Diretora do Agrupamento de Escolas n 1 de Serpa, cujo aviso de abertura aguarda publicação no Diário da República. -----

Estiveram presentes os membros efetivos do júri a saber: -----

Presidente, Isabel da Glória Costa Pataca -----

1.º vogal efetivo, Lurdes Mendes da Silva Valadas -----

2.º vogal efetivo, Maria João Dionísio Fialho Mendes -----

----- A ordem de trabalhos foi a seguinte:-----

----- **Ponto Um – Métodos de seleção a aplicar e respetiva ponderação** -----

----- Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da portaria n 125-A/2019, os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a Prova de conhecimentos (PC) com a ponderação de 45% e a Avaliação Psicológica (AP) com a ponderação de 25%. -----

----- O Júri deliberou aplicar também o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com a ponderação de 30%. -----

----- 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 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 a ponderação de 45% e a entrevista de Avaliação de Competências (EAC) com a ponderação de 25%. Aplica-se também o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS) com a ponderação de 30%. -----

----- De acordo com o previsto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada, da seguinte forma: -----

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório; -----
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 10 candidatos, por ordem

decrecente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; -----

c) Dispensa de aplicação do segundo método ou dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) da Portaria atrás referida, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal. -----

----- 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 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. -----

----- 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 .-----

----- **Ponto Dois – Parâmetros de avaliação, temas, fases e sistema de valoração final dos métodos** -----

----- Relativamente ao ponto dois o Júri deliberou que: -----

----- 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 90 (noventa) 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) Conhecimento ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira; -----
- b) Primeiros Socorros; -----
- c) Manutenção e Segurança nas Escolas; -----
- d) 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 n.º 35/2014, de 20/06; -----
- e) 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 n.º 262/2007, de 19/07. -----

----- Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, deve ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção da prova de conhecimentos. -----

----- A prova é constituída por quinze questões cotadas com 0,75 pontos e cinco questões cotadas com 1,75 pontos. Desconta do valor de cada questão 0,3 pontos por cada opção errada selecionada, até ao limite de zero valores. -----

----- Foi aprovada a matriz da prova de conhecimentos que constitui o anexo I e a ficha de avaliação individual da prova de conhecimentos que constitui o anexo II, os quais fazem parte integrante da presente ata. -----

----- Na **Avaliação Psicológica (AP)** serão avaliadas, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e ^{ou} competências comportamentais dos candidatos estabelecendo um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências anteriormente definido. A avaliação psicológica será realizada através de uma abordagem multimétodo podendo comportar uma ou mais fases. Cada fase intermédia, se existir, será valorada através das menções classificativas APTO ou NÃO APTO e na última fase do método, para os candidatos que o 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. 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. -----

----- Nos termos da alínea i) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados da avaliação psicológica perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena da quebra do dever de sigilo. -----

----- Foi aprovada a ficha individual de classificação da avaliação psicológica que constitui o anexo

III, o qual faz parte integrante da presente ata. -----

----- 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 e que são os seguintes: Habilidade Académica de Base (HAB), Experiência Profissional (EP) e Formação Profissional (FP) de acordo com a fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP) / 4$. -----

----- A habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte valores: -----

- a) 20 valores — 12.º Ano de escolaridade ou superior; -----
- b) 18 valores — 11.º ano de escolaridade; -----
- c) 16 valores — 10.º ano de escolaridade; -----
- a) 14 valores — Escolaridade obrigatória. -----

----- 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 meses, 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 valorada com o mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce, até um máximo de 20 valores, de acordo com o seguinte: -----

- a) 10 valores - candidatos com experiência de 5 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- b) 8 valores - candidatos com experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- c) 6 valores – candidatos com experiência igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- d) 4 valores - candidatos com experiência igual ou superior 2 anos e inferior a 3 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- e) 2 valores - candidatos com experiência inferior a 2 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- f) 0 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 do posto de trabalho concursado, frequentadas no último período não superior a 3 anos. Será classificada de acordo a seguinte pontuação: -----

- a) Sem formação — 0 valores; -----
- b) De 0 a 10 horas — 5 valores; -----

- c) De 11 a 35 horas — 12 valores; -----
- d) De 36 a 70 horas — 14 valores; -----
- e) De 71 a 105 horas — 16 valores; -----
- f) De 106 a 140 horas — 18 valores; -----
- g) Superior a 140 horas — 20 valores. -----

----- 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; -----

----- Foi aprovada a ficha individual de classificação da avaliação curricular que constitui o anexo IV, o qual faz parte integrante da presente ata. -----

-----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. -----

----- As competências consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos são as seguintes: Responsabilidade e compromisso com o serviço; Conhecimentos profissionais; Trabalho de equipa e cooperação; Relacionamento Interpessoal; Orientação para o serviço público; Orientação para a segurança. -----

----- Por Conhecimentos profissionais 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 Relacionamento Interpessoal entende-se capacidade de interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais distintos tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

----- Por Orientação para o serviço público entende-se capacidade para exercer a sua atividade respeitando os valores e normas gerais do serviço público e do setor concreto em que trabalha. -----

----- 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. -----

----- 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, de acordo com o número de competências demonstradas pelo candidato: -----

----- Sem competências - 0 valores -----

----- Apresenta comportamento associado a 2 competências definidas – 4 valores -----

----- Apresenta comportamento associado a 3 competências definidas – 8 valores -----

----- Apresenta comportamento associado a 4 competências definidas – 12 valores -----

----- Apresenta comportamento associado a 5 competências definidas – 16 valores -----

----- Apresenta comportamento associado a 6 competências definidas – 20 valores -----

----- A classificação a atribuir a cada competência avaliada resulta de votação nominal, de entre os membros do júri e por maioria.-----

----- Foi aprovada a ficha individual de classificação da entrevista de avaliação de competências que constitui o anexo V, o qual faz parte integrante da presente ata. -----

----- 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. A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações do Agrupamento n.º 1 de Escolas de Serpa e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

----- 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. -----

----- Foi aprovada a ficha individual de classificação da entrevista profissional de seleção que constitui o anexo VI, o qual faz parte integrante da presente ata. -----

----- **Ponto três – Classificação final** -----

----- **A Classificação Final (CF)** dos candidatos expressa-se 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: -----

a) Candidatos a quem são aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção: $CF = 0,45PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$ em que: -----

CF= Classificação Final -----

PC= Classificação da Prova de conhecimentos -----

AP= Classificação da Avaliação Psicológica -----

EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção -----

b) 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 Conhecimentos -----


EPS = Classificação da Entrevista Profissional de Seleção -----

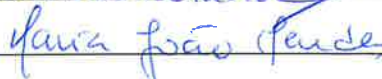
----- Foram aprovadas as fichas individuais de classificação final dos candidatos, que constituem os anexos VII e VIII, os quais fazem parte integrante da presente ata. -----

----- 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. -----

O Júri

Presidente, Isabel da Glória Costa Pataca:  -----

1.º vogal efetivo, Lurdes Mendes da Silva Valadas:  -----

2.º vogal efetivo, Maria João Dionísio Fialho Mendes:  -----

