



*Handwritten signature and initials*

----- Ata número um -----

**Reunião do Júri do 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 -----**

----- Aos quinze dias do mês de maio de dois mil e dezanove, pelas dez horas, na sala de reuniões, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (um) posto 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, nomeado por despacho do Senhor Diretor de 13 de maio de 2019, estando presentes Fernando Ramiro Gonçalves de Figueiredo, na qualidade de presidente, José Miguel Virgílio Desterro Borges e Augusto Jorge de Jesus Pereira, na qualidade de vogais. -----

----- A presente reunião teve por objetivo a fixação dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, grelhas classificativas e sistema de valoração final dos métodos. -----

----- Caracterização do posto de trabalho - O posto de trabalho a ocupar caracteriza-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; -----

----- 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; -----



*Handwritten signature and initials*

- 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.-----

----- Considerando que, no presente procedimento concursal, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, serão aplicados como métodos de seleção obrigatórios: para os candidatos que não tenham relação jurídica de emprego público no desempenho das atribuições que caracterizam o posto de trabalho a concurso, a Prova de conhecimentos (PC) e a Avaliação psicológica (AP); 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, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, a Avaliação curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) e, como método facultativo, para todos os candidatos, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS), nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, o júri deliberou por unanimidade o seguinte:-----

----- **A - Prova de conhecimentos (PC)** -----

----- A Prova de conhecimentos (gerais e específicos), de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica, sob a forma escrita, sob anonimato, sem consulta, a realizar para todos os candidatos/as no mesmo dia e hora, com a duração máxima de 60 minutos, visa avaliar os conhecimentos nos domínios profissionais relevantes para o exercício da função, incidindo designadamente sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da carreira de assistente operacional, tendo em conta, em especial, o perfil de competências atrás descrito e é constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

- A prova de conhecimentos abordará os seguintes temas: -----
- Direitos e Deveres Gerais dos trabalhadores;-----
- Direitos e Deveres dos alunos;-----
- Funcionamento geral de um agrupamento de escolas;-----
- A Indisciplina no Espaço Escolar;-----
- Higiene e saúde no Espaço Escolar;-----
- Segurança/vigilância dos Alunos.-----



*Handwritten signature and initials*

Como bibliografia necessária indica-se:-----

----- Conhecimentos gerais: Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas), artigos 70.º a 73.º, 79.º a 83.º (mais mapa anexo à Lei), 126.º, 131.º a 135.º; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho), artigo 253.º; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro. - -----

----- Conhecimentos específicos: Decreto-Lei n.º 184/2004 de 29 de julho; Decreto-Lei n.º 54/2018 de 6 de julho (art.11º); Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro (estatuto do aluno); Lei nº46/86, de 14 de outubro – Lei de Bases do Sistema Educativo, com as alterações introduzidas pela Lei nº 115/97, de 19 de setembro e pela Lei nº 49/05, de 30 de agosto; Decreto Lei nº 75/2008, de 22 de abril republicado pelo Decreto-lei nº 137/2012, de 2 de julho (Aprova o Regime de autonomia, Administração e Gestão dos Estabelecimentos Públicos da Educação Pré Escolar e dos Ensinos Básico e Secundário); Regulamento Interno e Projeto Educativo da Escola. -----

----- **B - Avaliação Psicológica (AP)** -----

----- Avaliação psicológica 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 referenciadas acima. -----

----- 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. Nesta fase, a Avaliação Psicológica é estruturada mediante a avaliação das competências do foro psicológico relacionadas com as áreas dos “Interesses”, do “Perfil de Personalidade” e das “Aptidões”, graduadas de acordo com o perfil expresso nos seguintes quadros:-----

----- Avaliação dos Interesses -----

Nível	Perfil	Classificação
Elevado	Área Social ou Educação em primeiro lugar e Convencional ou Ciências Sociais em 2.º	20 valores
Bom	Área Convencional ou Ciências Sociais em primeiro lugar e Social ou Educação em 2.º	16 valores
Suficiente	As duas áreas desejadas em cada teste estão presentes nos três interesses mais fortes	12 valores
Reduzido	Uma das áreas desejadas em cada teste está presente nos três interesses mais fortes	8 valores



*Handwritten signature and initials.*

Insuficiente	Nenhuma das áreas desejadas se encontra nos 3 interesses mais fortes	4 valores
--------------	--	-----------

----- Avaliação do Perfil de Personalidade -----

Nível	Perfil	Classificação
Elevado	Obtém nas quatro áreas do perfil desejado um percentil igual ou superior a 75	20 valores
Bom	Obtém em pelo menos três áreas do perfil desejado um percentil superior ou igual a 75	16 valores
Suficiente	Obtém em pelo menos 2 áreas do perfil desejado um percentil igual ou superior a 75	12 valores
Reduzido	Obtém em pelo menos 1 área do perfil desejado um percentil igual ou superior a 75	8 valores
Insuficiente	Não obtém em nenhuma das áreas do perfil desejado um percentil igual ou superior a 75	4 valores

----- Avaliação das Aptidões -----

Nível	Perfil	Classificação
Elevado	Desempenho superior ou percentil superior a 90 nas 2 ou 3 provas aplicadas.	20 valores
Bom	Desempenho superior ou percentil superior a 90 em apenas uma das provas e a outra ou outras serem pelo menos na média superior ou percentil 75.	16 valores
Suficiente	Desempenho pelo menos médio em todas as provas aplicadas ou percentil 25.	12 valores
Reduzido	Desempenho em uma das provas com resultado abaixo da média ou inferior ao percentil 25.	8 valores
Insuficiente	Desempenho em 2 ou mais provas com resultado abaixo da média ou abaixo do percentil 25.	4 valores

----- A pontuação final da Avaliação Psicológica resulta da aplicação da seguinte fórmula:

----- Classificação da Avaliação Psicológica=  $(2CI+2CP+1CA)/5$  -----

----- Em que: -----

----- CI= Classificação nos Interesses -----

----- CP= Classificação na Personalidade -----

----- CA= Classificação nas Aptidões -----

----- A valoração da Avaliação Psicológica será efetuada através da correspondência da pontuação final da Avaliação Psicológica com o expresso no quadro seguinte: -----



*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

Pontuação da Avaliação Psicológica			Classificação Final	
Até	5,4		Insuficiente	4 valores
De	5,5	a 9,4	Reduzido	8 valores
De	9,5	a 13,4	Suficiente	12 valores
De	13,5	a 17,4	Bom	16 valores
De	17,5	a 20	Elevado	20 valores

----- Para o efeito, será elaborada uma ficha contendo a indicação das competências, o registo do nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. -----

----- A aplicação deste método de seleção será efetuado por duas das psicólogas que exercem funções nesta escola. -----

----- Foi aprovada a “Ficha de Classificação Individual” a utilizar na fase final do método de seleção de avaliação psicológica, a qual faz parte integrante desta ata, em anexo. -----

#### ----- C - Avaliação Curricular -----

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

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

----- Na qual: -----

----- Habilitação académica base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

Habilitações	Pontuação
Habilitação superior ao 12º ano (mínimo bacharelato/licenciatura)	20 valores
12.º Ano de escolaridade ou equivalente	18 valores
11.º Ano de escolaridade ou equivalente	16 valores
10.º Ano de escolaridade ou equivalente	14 valores
Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade	10 valores

----- Experiência Profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação: ---

Tempo de exercício de funções	Pontuação
Com experiência de 10 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura.	20 valores
Com experiência igual ou superior a 8 anos e inferior a 10 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura	18 valores



*Handwritten signature and initials.*

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	14 valores
Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura	12 valores
Sem qualquer experiência profissional	10 valores

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

Tempo e caracterização da formação	Pontuação
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com 100 horas ou mais	20 valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a 40 horas e inferior a 100 horas	18 valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional, inferior a 40 horas	16 valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas	14 valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas	12 valores
Sem formação	10 valores

----- 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 referem-se às pontuações das avaliações quantitativas obtidas nos últimos anos. -----

----- 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.

----- Para efeito da Avaliação Curricular, o júri procedeu à elaboração da "Ficha Individual de Avaliação Curricular" cujo modelo se encontra anexo à presente ata.-----

#### ----- D - Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) -----

----- A Entrevista Avaliação de Competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as



*Handwritten signature and initials.*

competências essenciais para o exercício da função, sendo estas avaliadas 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 aplicação deste método, que será realizado pelo júri do concurso, baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil do cargo a desempenhar, nomeadamente as relacionadas com as seguintes competências: Capacidade de comunicação; Flexibilidade e capacidade de adaptação; Tolerância à pressão e contrariedades; Gestão de conflitos entre pares e alunos; Gosto em trabalhar com crianças e jovens; Reconhecimento de prioridades; Orientação para a segurança. Para o efeito, serão elaboradas duas fichas de registo. Uma primeira, valorada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, onde cada um dos elementos do júri regista a avaliação de cada uma das competências analisadas na entrevista; uma segunda que resuma a avaliação atribuída na primeira ficha por cada um dos elementos do júri, de onde resultará a avaliação final para cada uma das competências (votação nominal por maioria), segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Da média aritmética simples da avaliação dessas competências resultará uma pontuação que, através da sua correspondência na tabela seguinte, permitirá a atribuição da Classificação Final da EAC. -----

Pontuação da Avaliação Psicológica		Classificação Final	
Até	5,4	Insuficiente	4 valores
De	5,5 a 9,4	Reduzido	8 valores
De	9,5 a 13,4	Suficiente	12 valores
De	13,5 a 17,4	Bom	16 valores
De	17,5 a 20	Elevado	20 valores

----- Ambas as fichas a utilizar neste método de seleção foram aprovadas e fazem parte integrante desta ata, em anexo. -----

#### ----- E - Entrevista Profissional de Seleção (EPS) -----

----- A 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 entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. -----



*Handwritten signature*

----- A entrevista profissional de seleção é realizada pelo júri, na presença de todos os seus elementos, ou por, pelo menos, dois técnicos devidamente credenciados de uma entidade especializada pública ou, quando fundamentadamente se torne inviável, privada. Terá uma duração não superior a 30 minutos. -----

----- Tendo em consideração as funções atinentes com o cargo colocado a concurso, o júri deliberou adotar os seguintes fatores de apreciação: -----

----- **1. Conhecimento e Experiência:** -----

----- Pretende avaliar o conhecimento da função e a competência técnica e aptidão para o desempenho das funções inerentes ao cargo de Assistente operacional e compreenderá os níveis de avaliação expressos no seguinte quadro:

Nível	Descrição	Classificação
Elevado	Quando revele excelente conhecimento da função e excelente aptidão para o desenvolvimento do cargo	20 valores
Bom	Quando revele um bom conhecimento da função e boa aptidão para o desenvolvimento do cargo	16 valores
Suficiente	Quando revele conhecimento suficiente da função e suficiente aptidão para o desenvolvimento do cargo	12 valores
Reduzido	Quando revele reduzido conhecimento da função e reduzida aptidão para o desenvolvimento do cargo	8 valores
Insuficiente	Quando revele conhecimento insuficiente da função e insuficiente aptidão para o desenvolvimento do cargo	4 valores

----- **2. Sentido crítico e capacidade de resposta a situações concretas** -----

----- Pretende avaliar a capacidade de análise crítica do candidato e respetiva fundamentação face às situações que lhe são apresentadas. Compreenderá os níveis de avaliação expressos no seguinte quadro: -----

Nível	Descrição	Classificação
Elevado	Quando demonstra excelente capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões perante situações concretas, no âmbito das funções a desempenhar	20 valores
Bom	Quando demonstra boa capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões perante situações concretas, no âmbito das funções a desempenhar	16 valores
Suficiente	Quando demonstra suficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões perante situações concretas, no âmbito das funções a desempenhar	12 valores
Reduzido	Quando demonstra reduzida capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões perante situações concretas, no âmbito das funções a desempenhar	8 valores





*Handwritten signature and initials.*

Insuficiente	Quando demonstra insuficiente capacidade de análise crítica e de fundamentação das decisões perante situações concretas, no âmbito das funções a desempenhar	4 valores
--------------	--	-----------

----- **3. Capacidade de comunicação.** -----

Pretende avaliar a capacidade de comunicação manifesta através da linguagem oral, expressa através do desenvolvimento harmonioso e lógico do discurso dos candidatos, da fluência e riqueza de expressão verbal e da capacidade de síntese. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Classificação
Elevado	Quando demonstra excelente capacidade de comunicação verbal	20 valores
Bom	Quando demonstra boa capacidade de comunicação verbal	16 valores
Suficiente	Quando demonstra suficiente capacidade de comunicação verbal	12 valores
Reduzido	Quando demonstra reduzida capacidade de comunicação verbal	8 valores
Insuficiente	Quando demonstra insuficiente capacidade de comunicação verbal	4 valores

----- **4. Motivação.** -----

----- Pretende avaliar os motivos de levaram o candidato a apresentar a sua candidatura ao cargo e o seu interesse pelas funções inerentes ao mesmo, nomeadamente, a sua capacidade de decisão e empenho na constante atualização dos conhecimentos técnicos que lhe estão agregados. Compreenderá os seguintes níveis de avaliação:

Nível	Descrição	Classificação
Elevado	Quando demonstra excelente nível de motivação para o exercício da função.	20 valores
Bom	Quando demonstra bom nível de motivação para o exercício da função.	16 valores
Suficiente	Quando demonstra suficiente nível de motivação para o exercício da função.	12 valores
Reduzido	Quando demonstra reduzido nível de motivação para o exercício da função.	8 valores
Insuficiente	Quando demonstra insuficiente nível de motivação para o exercício da função.	4 valores

----- Os fatores de apreciação estabelecidos serão valorados por cada um dos elementos do júri resultando uma nota final (votação nominal por maioria) segundo os níveis classificativos



*Assinado*  
*BR*  
*18*

de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação final a atribuir a cada candidato na entrevista resultará da média aritmética simples de todos os fatores de apreciação estabelecidos. Para o efeito, será utilizada na entrevista uma “Ficha de Classificação Individual”, cujo modelo foi aprovado e se encontra anexo à presente ata. -----

----- 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.-----

----- 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:-----

----- 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 tranches sucessivas de cinco candidatos cada, por ordem decrescente 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), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal. -----

----- 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: -----

----- a) 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.-----



----- b) 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. -----

----- c) 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. -----

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

----- 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 assinada pelos participantes. -----

Presidente do júri -----

Vogal -----

Vogal -----