



PORTUGAL  
2020



S. III



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
EDUCAÇÃO

Sede: Escola Secundária de Resende

*Handwritten signature and date: 17/6/20*

## Agrupamento Escolas de Resende

**Procedimento concursal de carácter urgente para a constituição de relação jurídica de emprego publico, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para 5 trabalhadores**

### ATA Nº 1 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Aos vinte e um dias do mês de junho do ano de dois mil e dezanove, nas instalações da Escola Secundária de Resende, reuniu o Júri do procedimento concursal em epígrafe, constituído pelo Presidente, António Alberto Ramalho Miranda de Carvalho, subdiretor do Agrupamento Escolas de Resende, pelos vogais efetivos Maria Isabel Pires Costa Moreira, adjunta do Diretor que substituirá o Presidente nas suas faltas e impedimentos, e Sérgio Henrique de Almeida Matos, assessor do Diretor, tendo por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação e ponderação a utilizar na aplicação dos métodos de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa e o sistema de valoração final.

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 6.º da Portaria n.º 83-A/2009, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/89, aplica-se o método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

A Prova de conhecimentos (**PC**) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções de assistente operacional.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, efetuada em suporte de papel, numa só fase, tendo a duração de 45 minutos.

Incidirá sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com a exigência da função, versando essencialmente 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 e Vigilância dos Alunos.

**Bibliografia necessária:**

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); Decreto-Lei nº184/2004, 29 de julho (Estabelece o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário) alterado pelo Decreto-Lei nº262/2007, de 19 de julho (direitos e deveres).

Lei nº51/20012, de 5 de Setembro, Estatuto do aluno do ensino não superior. Decreto-Lei nº75/2008, de 22 de abril republicado pelo Decreto-Lei nº137/2012, 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; Projeto educativo e regulamento interno do Agrupamento de Escolas de Resende ([www.aeresende.pt](http://www.aeresende.pt)); Manual de 1.ºs socorros (<http://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Esaude/primeirosocorros.pdf>); Lei n.º 102/2009 de 10 de Setembro (Higiene e segurança no trabalho);

Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

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 de acordo com as atividades inerentes às de auxiliar de ação educativa:

- 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 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.

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 júri e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

Será avaliada de 0 a 20 valores com valoração até às centésimas e incidirá sobre os seguintes parâmetros de avaliação:

- a) Interesse e Motivação Profissional (IMP);
- b) Capacidade de Expressão e Comunicação (CEC);
- c) Sentido Crítico (SC);
- d) Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função (ACPDF).

Por cada entrevista profissional de seleção será elaborada uma ficha individual contendo o resumo dos temas abordados, os parâmetros de avaliação e a classificação obtida em cada um deles, devidamente fundamentada, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da Escola Secundária de Resende;

Sendo realizada pelo Júri, a classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, e o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros em avaliação.

Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos;

Crítérios de avaliação: A classificação destes fatores far-se-á de acordo com a seguinte grelha, que será utilizada em sede de entrevista:

*Handwritten signature and initials in blue ink.*

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
Interesse e motivação profissional					
Capacidade de expressão e comunicação					
Sentido crítico					
Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função					

Parâmetros de Classificação: Avaliação Classificação Escala Fundamentação

#### **A — Interesse e motivação profissional**

Demonstrou elevado interesse e motivação profissional — 20 valores

Demonstrou bom interesse e motivação profissional- 16 valores

Demonstrou satisfatório interesse e motivação profissional - 12 valores

Demonstrou reduzido interesse e motivação profissional — 8 valores

Não demonstrou possuir interesse e motivação profissional — 4 valores

Demonstrou possuir elevada capacidade de expressão e comunicação — 20 valores:

Demonstrou possuir boa capacidade de expressão e comunicação — 16 valores

#### **B -Capacidade de Expressão e Comunicação**

Demonstrou possuir elevada capacidade de expressão e comunicação- 20 valores

Demonstrou possuir boa capacidade de expressão e comunicação-16 valores

Demonstrou possuir satisfatória capacidade de exp. e comunicação — 12 valores

Demonstrou possuir reduzida capacidade de expressão e comunicação — 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente capacidade de expressão e comunicação — 4 valores

#### **C- Sentido crítico**

Demonstrou um elevado sentido crítico — 20 valores

Demonstrou um bom sentido Crítico — 16 valores

Demonstrou um satisfatório sentido crítico — 12 valores

Demonstrou um reduzido sentido crítico — 8 valores

Demonstrou possuir insuficiente sentido crítico — 4 valores

Demonstrou possuir uma elevada aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função - 20 valores

#### **D — Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função**

Demonstrou possuir uma elevada aptidão para o desempenho da função e conhecimentos profissionais- 20 valores

Demonstrou possuir uma boa aptidão para o desempenho da função- 16 valores profissionais-16 valores

Demonstrou possuir uma satisfatória aptidão e conhecimentos profissionais para o para o desempenho da função- 12 valores

Demonstrou possuir uma reduzida aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função — 8 valores

Demonstrou possuir uma insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função — 4 valores

#### **Resumo dos temas abordados**

Razões de candidatura ao procedimento concursal Interesse e motivação profissional

Percurso profissional

Interesse e motivação profissional

Percurso profissional

Apreciação crítica das atividades desempenhadas na atual atividade profissional e apresentação de sugestões de melhoria

Conhecimentos das tarefas e problemas inerentes à função a que se candidata

A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{CEPS}=(\text{A}+\text{B}+\text{C}+\text{D})/4$$

As atas do Júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 8.º da Portaria n.º 83 -A/2009, de 22 de janeiro, 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, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;

4/5  
José  
Santos

c) Dispensa de aplicação do segundo método aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

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:

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

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)**.

Nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 83-A/89, aplica-se o método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

**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 seguinte fórmula:

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

**Habilitação acadêmica 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:**

- a) Experiência profissional, 8 anos ou mais — 20 valores;
- b) Experiência profissional, igual ou superior a 6 anos e inferior a 8 anos — 18 valores;
- c) Experiência profissional, igual ou superior a 3 anos e inferior a 6 anos — 16 valores;
- d) Experiência profissional, superior a 4 anos e inferior a 6 anos — 14 valores;
- e) Experiência profissional, superior a 2 anos e inferior a 4 anos — 12 valores;
- f) Experiência profissional, inferior a 2 anos — 10 valores.

**Formação profissional (FP) será classificada de acordo com 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;

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 referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos 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.

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, sendo 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 ordenação final dos candidatos que completem o procedimento será efetuada numa escala de 0 a 20 valores e resultará da aplicação da seguinte fórmula:

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

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009.

Para efeitos da alínea *b*) do n.º 1 do artigo 35.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.

Os candidatos admitidos são convocados para aplicação dos métodos de seleção, notificados por e-mail com recibo de entrega da notificação, não sendo esta possível por ofício registado ou notificação pessoal.

Da aplicação dos métodos supra referidos, e independentemente de terem sido aplicados diferentes métodos de seleção, é elaborada lista final unitária com os candidatos que completaram o procedimento, os mesmos serão notificados para a realização da audiência dos interessados, sendo-lhes concedido o prazo de 10 dias úteis para se pronunciarem por escrito. A notificação será feita por e-mail com recibo de entrega da notificação, não sendo esta possível por ofício registado ou notificação pessoal. Em caso de situações de igualdade de valoração, o júri utilizará os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no art.º 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro, na sua atual redação.



Assiste, ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

Todas as deliberações foram tomadas por maioria e por votação nominal.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovado por unanimidade e vai ser assinada pelos membros efetivos do júri do presente concurso.

O Júri



Isabel Gomes  
Sérgio Mendes

