



[Handwritten signatures and initials in blue ink]

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 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 Nº01 DO JÚRI DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

Aos vinte e seis dias de setembro de dois mil e dezanove, na sala de reuniões dos Serviços Administrativos da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes, adiante designada por EPDRA, reuniu o júri do procedimento concursal em epígrafe, presidido por Rita Margarida Rodrigues Alves, subdiretora, e os vogais efetivos, Paulo Jorge de Matos Vicente, adjunto do diretor e Maria Irene Neto Rodrigues, coordenadora técnica.

De acordo com o estabelecido nas alíneas b) e c), do número 2, do artigo 14.º, da Portaria n.º125-A/2019, de 30 de abril, a reunião teve como ponto único da ordem de trabalhos:

- Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como o tipo de prova e fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se, neste procedimento concursal, 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).



Handwritten signature in blue ink.

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 com funções de auxiliar de ação educativa que, em seguida, se enumeram:

- 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.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos terá natureza teórica, assumindo a forma escrita e será realizada individualmente em suporte de papel, com consulta da legislação indicada. Terá uma duração de sessenta minutos e visa a avaliação de conhecimentos no domínio profissionais relevantes para o exercício da função, incidindo designadamente sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências da carreira de assistente operacional, sendo constituída por questões/casos práticos.

Temas da prova de conhecimentos: Direitos e deveres dos trabalhadores, Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, função do assistente operacional com funções de



Handwritten signature and initials in blue ink.

auxiliar de ação educativa, funcionamento geral de uma escola, higiene, segurança e saúde.

Bibliografia necessária:

- Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro — Código do procedimento administrativo;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação — Lei geral do trabalho em funções públicas;
- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua atual redação — Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública;
- Portaria n.º 359/2013, de 13 de dezembro — Modelos de fichas de autoavaliação e listas de competências;
- Lei n.º 7/2009, de 02 de fevereiro — Código do trabalho;
- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, na sua atual redação (DL n.º 137/2012, de 02 de julho) — Aprova o regime e autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básicos e secundário;
- Decreto-Lei n.º 55/2018, de 06 de julho — Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário e os princípios orientadores de avaliação das aprendizagens;
- Lei n.º 51/2012, de 05 de setembro — Aprova o Estatuto do aluno e ética escolar;
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 06 de julho — Estabelece o regime jurídico de educação inclusiva;
- Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho — Estabelece o estatuto específico do pessoal técnico-profissional, administrativo e de apoio educativo dos estabelecimentos públicos e dos ensinos básico e secundário, designado por pessoal não docente;
- Projeto Educativo da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes;
- Regulamento Interno da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes.

A prova será valorada de zero a vinte valores e com expressão até às centésimas, sendo garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção, de acordo com o estabelecido na alínea a), do número 2, do artigo 8º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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 supra-enunciado.

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 vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.

A **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:

- **HAB** – Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado;
- **EP** – Experiência Profissional;
- **FP** – Formação Profissional;
- **AD** – Avaliação de Desempenho.

Será expressa numa escala de zero a vinte valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo a conseguinte fórmula: $AC = (HAB+3EP+FP+AD)/6$.

Os parâmetros de avaliação serão classificados nos seguintes termos:

HAB – Habilitação Académica de Base ou Curso equiparado

12º ano de escolaridade ou superior	20 valores
11º ano de escolaridade	18 valores
10º ano de escolaridade	16 valores
9º ano de escolaridade	14 valores
Escolaridade obrigatória correspondente ao 6º ano de escolaridade	10 valores

EP – Experiência Profissional

Possui mais de quatro anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria descritas, desempenhadas em contexto escolar	20 valores
Possui experiência igual ou superior a dois anos e inferior a quatro anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria descritas, desempenhadas em contexto escolar	18 valores
Possui experiência igual ou superior a um ano e inferior a dois anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria descritas, desempenhadas em contexto escolar	16 valores
Possui experiência inferior a um ano no exercício de funções inerentes à carreira e categoria descritas, desempenhadas em contexto escolar	14 valores
Possui experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria descritas, mas não desempenhada em contexto escolar	12 valores
Sem experiência profissional no exercício de funções inerentes à carreira e categoria descritas	10 valores

FP – Formação Profissional

Realizou formação profissional diretamente relacionada com a área funcional, com uma duração global superior a 100 horas	20 valores
Realizou formação profissional diretamente relacionada com a área funcional, com uma duração global igual ou superior a 50 horas e inferior a 100 horas	18 valores
Realizou formação profissional diretamente relacionada com a área funcional, com uma duração global inferior a 50 horas	16 valores
Realizou formação profissional diretamente relacionada com a área funcional, com uma duração global igual ou superior a 100 horas	14 valores
Realizou formação profissional diretamente relacionada com a área funcional, com uma duração global inferior a 100 horas	12 valores
Não apresenta/ não realizou formação profissional direta ou indiretamente relacionada com a área funcional	10 valores

AD – Avaliação do Desempenho

Corresponde à média aritmética da avaliação do desempenho obtida nos últimos dois ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição ou competência ou atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar.

De acordo com a alínea c), do número 2, do artigo 8º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que, por razões que não lhe sejam imputáveis, não possuam avaliação de desempenho no período considerado, serão valorados neste parâmetro com catorze valores.

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, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.

Será concretizada através da formulação de quatro conjuntos de questões nos seguintes domínios:

- Relacionamento interpessoal e deontologia profissional
- Conhecimento da escola tendo por base o seu Projeto Educativo e o Regulamento Interno
- Direitos e deveres dos alunos, formas de atuação em situação de conflito ou de comportamentos incorretos de alunos
- Direitos e deveres dos trabalhadores, higiene e segurança no trabalho e exercício de funções dos assistentes operacionais

Este método de seleção será valorado nos seguintes termos:

Demonstra forte conhecimento/competência em todos os conjuntos de questões	Elevado	20 valores
Demonstra conhecimento/competência em, pelo menos, três dos conjuntos de questões	Bom	16 valores
Demonstra razoável conhecimento/competência em, pelo menos, três dos conjuntos de questões	Suficiente	12 valores
Demonstra fraco conhecimento/competência em, pelo menos, dois dos conjuntos de questões	Reduzido	8 valores
Demonstra fraco conhecimento/competência em todos os conjuntos de questões	Insuficiente	4 valores

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 EPDRA e disponibilizada na sua página eletrónica.

A entrevista profissional de seleção incidirá sobre os seguintes parâmetros:

- Qualidade da experiência profissional;
- Interesse e motivação profissional;
- Capacidade de expressão e comunicação;
- Sentido crítico;

Será avaliada, em cada um dos parâmetros anteriores, segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores.

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:

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

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

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;



[Handwritten signature]
[Handwritten initials]

- b) 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;
- 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.

Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas artigo 10.º, por remissão do número 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.

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

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, de 30 de abril.

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 EPDRA, será afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica da Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.



DIREÇÃO-GERAL DOS ESTABELECIMENTOS ESCOLARES
Escola Profissional de Desenvolvimento Rural de Abrantes (404329)

O procedimento concursal é válido por dezoito meses para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no número 2, do artigo 32.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nos termos do disposto número 1, do artigo 11.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, o aviso de abertura do concurso será publicitado no Diário da República, 2.ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet da EPDRA, na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), no 1.º dia útil seguinte à publicação no Diário da República, 2.ª série.

Nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, será assinada nos termos da lei.

Rita Margarida Rodrigues Alves
Presidente

Paulo Jorge de Matos Vicente
Vogal efetivo

Maria Irene Neto Rodrigues
Vogal efetiva