







Ata N.º 1

Aos quatro dias do mês de maio 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
76/2021 de 28 de abril da Diretora do Agrupamento de Escolas n.º 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
Vogal efetivo, Lurdes Mendes da Silva Valadas
Vogal efetivo, Maria João Dionísio Fialho Mendes
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;
TO THE MARKET IN
Ponto quatro – Classificação final;
Ponto quatro – Classificação final; Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial Dando cumprimento ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, enquadramento legal do
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial. Dando cumprimento ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, enquadramento legal do procedimento concursal, a presidente do júri informou que a Diretora do Agrupamento de Escolas n.º 1 de Serpa recebeu, no passado dia doze de abril, da Diretora Geral da Administração Escolar, autorização para celebração de seis contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistentes Operacionais. Mais informou a presidente do júri que a reserva do procedimento concursal anterior, também com vista a celebração de contratos em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira de Assistentes Operacionais, se mantém ainda ativa existindo na
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial. ————————————————————————————————————
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial. ————————————————————————————————————
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial. ————————————————————————————————————
Ponto cinco – Critérios de Ordenação preferencial. ————————————————————————————————————

Passou seguidamente ao ponto dois da ordem de trabalhos, métodos de seleção a aplicar e
respetiva ponderação. 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 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 alterada pela
Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, 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;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
 a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório; b) Aplicação dos restantes métodos apenas aos candidatos aprovados no método imediatamente
 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;
 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; Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019
 a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
 a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;

Na Prova de conhecimentos (PC) serao avaliados os connecimentos academicos 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;
n 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) Modalidades de vínculo e prestação de trabalho para o exercício de funções públicas;
c) Atividade, local de trabalho e carreiras;
d) Primeiros Socorros;
e) Manutenção e Segurança nas Escolas;
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 alterada pela Lei n.º
84/2015 de 07/08;
g) Direitos e deveres específicos do pessoal não docente, fixados no Estatuto do Pessoal Não Docente
Decreto-Lei n.º184/2004, de 29/07, na redação dada pelo Decreto-Lei n.º 262/2007, de19/07
Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril alterada

pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, deve ser garantido o anonimato dos candidatos para efeitos
de correção da prova de conhecimentos
A prova é constituída por quinze questões cotadas com 1ponto e dez questões cotadas com 0,5
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 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
De acordo com a alínea ii) do ponto 2 do artigo 8.º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril
alterada pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, o resultado da avaliação psicológica tem uma
validade de 24 meses contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo, durante
esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de
trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora, desde que tenha sido aplicada a totalidade
do método ao candidato e o mesmo tenha obtido resultado positivo. Assim, o júri deliberou que os
candidatos que pretendam mobilizar o resultado de avaliação psicológica do procedimento concursal
anterior publicitado através do aviso n.º 13144/2019 de 20 de agosto deverão entregar requerimento a
solicitar a utilização desse resultado e consequentemente a dispensa da realização deste método no
presente procedimento. O requerimento deve ser dirigido à Presidente do Júri e entregue nos dois dias
úteis seguintes à publicitação dos resultados da prova de conhecimentos, nos serviços administrativos da
escola sede
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, de 30 de abril alterada
pela Portaria n.º 12-A/2021 de 11 de janeiro, 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: Habilitação Académica de Base (HAB), Experiência Profissional (EP),
Formação Profissional (FP) e Avaliação do Desempenho (AD) de acordo com a fórmula: $AC = (HAB + IAB)$
2EP + FP +AD) /5
A habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte valores:
a) 20 valores — Habilitação superior ao 12.º Ano;
b) 18 valores — 12.º ano de escolaridade;
c) 14 valores — Escolaridade obrigatória
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) contabilizada apenas até ao dia 31 de Dezembro de 2020, será graduada
com a seguinte pontuação:
a) 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;
b) 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;
c) 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;
d) 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;
e) 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. Será classificada de
acordo a seguinte pontuação:
a) 20 valores – 60 horas ou mais de formação diretamente relacionada com a área funcional;

b) 18 valores – menos de 60 horas de formação diretamente relacionada com a área funcional;	
c) 14 valores - 60 horas ou mais de formação indiretamente relacionada com a área funcional;	·
a) 12 valores – menos de 60 horas de formação indiretamente relacionada com a área funcional;	
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 da	3
seguintes temáticas (com explícita menção às horas de formação):	77.50
a) A função do assistente operacional; sua interação com os demais agentes educativos;	- <u>-</u> -
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;	
n Organização do trabalho; gestão de tempo;	
g) Necessidades educativas especiais; pedagogia;	
h) Informática;	
O júri deliberou ainda que sempre que o documento comprovativo da frequência de formação)
não refira a respetiva carga horária, a mesma não será considerada	
Foi aprovada a ficha individual de classificação da avaliação curricular que constitui o anexo IV	,
o qual faz parte integrante da presente ata	
A Avaliação do Desempenho (FP) relativa ao último período em que o candidato cumpriu ou	l
executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sera	i
classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A se refere à pontuação da última avaliação)
quantitativa): $AD = 4 [A]$.	
Na Entrevista de Avaliação de Competências serão avaliados, numa única fase, os	3
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	3
previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza	ı
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 (RCS); Conhecimentos e Experiência (CE); Trabalho)
de Equipa e Cooperação (TEC); Orientação para a Segurança (OS); Tolerância à Pressão	•
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)
atividades de forma diligente e responsável.	
Por Conhecimentos e Experiência entende-se a capacidade para aplicar, de forma adequada, o	3

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 pelas psicólogas em exercício de funções no Agrupamento.
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 caraterísticas 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 metodo tera 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
Quanto ao ponto quatro, 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 Competências
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
Quanto ao ponto cinco, critérios de ordenação preferencial, o júri deliberou 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;
- Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado









ANEXO I

MATRIZ DA PROVA DE CONHECIMENTOS

INTRODUÇÃO

Na sequência 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, encontra-se previsto no ponto 11.3 do Aviso de Abertura do referido procedimento concursal, como método de seleção obrigatório, uma Prova de Conhecimentos.

A prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções.

O presente documento pretende divulgar os principais aspetos relativos à Prova de Conhecimentos:

- Temas em avaliação;
- Caraterização da prova:
- Bibliografia;
- Material;
- Duração.

TEMAS

- Conhecimentos ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira;
- Modalidades de vínculo e prestação de trabalho para o exercício de funções públicas;
- Atividade, local de trabalho e carreiras;
- Primeiros socorros:
- Manutenção e Segurança nas Escolas:
- Direitos e deveres na função publica 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 alterada pela Lei n.º 84/2015 de 07/08;
- 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.

CARATERIZAÇÃO DA PROVA

A prova apresenta 25 itens.

A prova inclui itens da tipologia descrita no quadro seguinte:

Tipologia dos Itens	Número de itens	Cotação por Item em pontos
Seleção:		15 itens cotados a 1
Escolha múltipla	25	
_		10 itens cotados a 0,5

Desconta do valor de cada questão 0,3 pontos por cada opção errada selecionada, até ao limite de zero valores.

BIBLIOGRAFIA

- Manual de Primeiros Socorros e Situações de Urgência nas Escolas, Jardins de Infância e Campos de Férias;
- Manual de Utilização, Manutenção e Segurança nas Escolas;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas Lei n.º 35/2014, de 20/06 alterada pela Lei n.º 84/2015 de 07/08;
- Estatuto do Pessoal Não Docente Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29/07, na redação dada pelo Decreto-lei n.º 262/200, de 19/07;
- Regulamento Interno do Agrupamento.

(A Bibliografia referida é disponibilizada na Página Web do Agrupamento de Escolas n.º 1 de Serpa em www.aeserpa.pt)

MATERIAL

Os candidatos apenas podem usar, como material de escrita, caneta ou esferográfica de tinta indelével, azul ou preta.

Não é permitido o uso de corretor.

Não é permitida a utilização de quaisquer ferramentas de natureza eletrónica.

Durante a prova não é permitida a consulta da bibliografia.

DURAÇÃO

A prova tem a duração de 90 minutos.







ANEXO II

Assistentes Operacionais

FICHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DA PROVA DE CONHECIMENTOS

rova:	
lização da Pr	
Data de reali:	
ö	
Nome do candidat	
Nome (

	Classificação	Final		
		4	45	
	> 0	က	4	
	Grupo V	7	40	
		-	1p	
		2	1p	
	>	4	10	
	Grupo IV	က	9	
	<u>ច</u>	7	0,5p	
		-	0,5p 0,5p	
		6	9	
		œ	4	
		7	0,5p	
	=	9	10	
QUESTOES	Grupo III	2	0,5p	
G	ဗ	4	0,5p	
		က	0,5p	
		7	0,5p	
		_	0,5p	
		5	0.5p 0,5p 0,5p 0,5p 0,5p	
		4	0,5p	
	Grupo II	က	1p	
	ပ	2	1p	
		_	1p	
	-0	2	1p	
	Grupo	-	1p	

de Serpa,

A Presidente do Júri

1.º vogal efetivo

2.º vogal efetivo









ANEXO III

Assistentes Operacionais

FICHA DE CLASSIFICAÇÃO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

Nome do Candid	ato:						
Data:							
	Aptidões Aval	iadae			Níveis		
	Aptitudes Avai			IM	М	SM	
	I- médio; SM – superio	à média					
s valores numéricos	correspondem aos resu	ultados na notação norn	nativa				
					Níveis		
Caract	erísticas da Person	alidade Avaliadas			S	В	
- Insuficiente; S - Sufi	ciente; B – Bom						
	C	lassificação Fin	al:				
Elevado	Bom 16 valores	Suficiente 12 valores		Reduzido 8 valores		Insuficiente 4 valores	
20 valores	16 valores	12 valores	o vait	0162	4 Va	iores	
			I .				
		As Psicólo	gas,				
	CP OPP n°		CP OPP no)		_	









ANEXO IV

Assistentes Operacionais

FICHA INDIVIDUAL DE REGISTO DA AVALIAÇÃO CURRICULAR

Nome do candidate	o:			
Data da avaliação:	/			
	AVALIAÇÃO (CURRICULAR		CLASSIFICAÇÃO FINAL
Habilitação Académica de Base (HAB)	Experiência profissional (EP)	Formação Profissional (FP)	Avaliação de Desempenho (AD)	AC = (<u>HAB + 2EP + FP + AD</u>) 5
(/			(AD)	
	Serpa,	de	de 2021	
A Presidente	e do Júri	1.º vogal efetivo)	2.º vogal efetivo









ANEXO V

Assistentes Operacionais

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

CLASSIFICAÇAO FINAL DA ENTREVISTA DE AVALIAÇAO DE COMPETENCIAS	Suficiente Reduzido Insuficiente	12 valores 8 valores 4 valores	
CLASSIFICAÇÃO FINAL DA ER	Elevado Bom	20 valores 16 valores	

As Psicólogas,

CP OPP n°

CP OPP n°







ANEXO VI

Assistentes Operacionais

FICHA INDIVIDUAL DE CLASSIFICAÇÃO DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

Nome do candidato:	COMPETÊNCIAS	Conhecimentos e Experiência Profissional (EP)	Aspetos Comportamentais (AC)	Capacidade de Relacionamento Interpessoal (RI)	Capacidade de Comunicação (C)
	QUESTÕES				
C.C. n.º	NÍVEL CLASSIFICATIVO				
n.º Hora da Entrevista:	OBSERVAÇÕES				

2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2		EPS= (EP + AC + RI + C)/4	CLASSIFICAÇÃO FINAL DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO
---------------------------------------	--	---------------------------	---

A Presidente do Júri

1.º vogal efetivo

2.º vogal efetivo





Nome do candidato:





AGRUPAMENTO DE ESCOLAS N.º 1 DE SERPA

ANEXO VII

Assistentes Operacionais

FICHA INDIVIDUAL DE REGISTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Métodos de seleção: Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção

CLASSIFICAÇÕES OBTIDAS NOS MÉTODOS DE SELEÇÃO			CLASSIFICAÇÃO FINAL	
Prova de Conhecimentos	Avaliação Psicológica	Entrevista Profissional de Seleção	CF = 0,45PC + 0,25 AP + 0,30 EPS	
	Serpa,	dede 2021		
A Presidente do Júri		1.° vogal efetivo	2.º vogal efetivo	
AT TOSIGOTIC GO GUIT		10941 010410	<u> </u>	



Nome do candidato:







AGRUPAMENTO DE ESCOLAS N.º 1 DE SERPA

ANEXO VIII

Assistentes Operacionais

FICHA INDIVIDUAL DE REGISTO DA CLASSIFICAÇÃO FINAL

Métodos de seleção: Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção

Avaliação Curricular Entrevista de Avaliação de Competências Profissional de Seleção CF = 0,45AC + 0,25 EAC -	CLASSIFICAÇÕES OBTIDAS NOS MÉTODOS DE SELEÇÃO			CLASSIFICAÇÃO FINAL	
	valiação Curricular			CF = 0,45AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS	
A Presidente do Júri 1.º vogal efetivo 2.º vogal efetiv		Serpa, de _	de 202	1	
A Presidente do Júri 1.º vogal efetivo 2.º vogal efetiv					
	A D 11 4 1				