
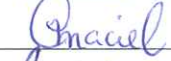





## **Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente operacional.**

### **ATA NÚMERO DOIS**

---- Aos cinco dias do mês de junho do ano dois mil e dezanove, às 14 horas, na Escola-Sede do Agrupamento de Escolas António Correia de Oliveira, reuniu-se o júri constituído para a validação de candidaturas do Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para carreira e categoria de assistente operacional, com a presença dos seguintes elementos: -----

Presidente: Teresa Felício Duarte J. Carapito – Adjunta do Diretor	
Vogais efetivos: Ana Cristina Braga Maciel - Adjunta do Diretor;	
Manuel A. M. Laranjeira Moreira – Coord dos Assistentes Operacionais	

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

---- Ponto um – validação das candidaturas. -----

---- Ponto dois – decisão sobre o ponto do AVISO de abertura: 13.1 — 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) e 13.2 — 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). -----

---- Após análise à documentação entregue pelos candidatos, elaborou-se uma lista, anexo 1, fazendo parte integrante desta ata, constando a sua situação de candidato admitido: candidato admitido na situação de Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica ou candidato admitido na situação de Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

---- Ponto três – candidatos não admitidos. Não foram admitidos ao processo concursal, por motivos de não entregarem a documentação exigida no ponto 12.2 do AVISO de abertura as candidatas: Natália Maria Pereira da Costa e Georgina Isabel Miranda Barros. -----

---- Ponto quatro – correção dos pesos da ata número um, considerando que não foi tido em conta a fórmula final do AVISO de abertura, reescreve-se: -----

---- 1- Prova de conhecimentos e avaliação psicológica. É destinada aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa: -----

---- a) Prova de Conhecimentos. A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 8 do presente Aviso: -----

- i- Conhecimento ao nível das habilitações exigidas para o ingresso na carreira; -----
- ii- LTFT - Lei n.º 35/2014, de 20/06; -----
- iii- Regime estatutário específico 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; -----
- iv- Estatuto do Aluno e Ética Escolar - Direitos e deveres do aluno fixados na Lei n.º 51/2012, de 5/09; -----
- v- RI do Agrupamento de Escolas António Correia de Oliveira;-----
- vi- SIADAP - Lei n.º 66-B-2007 de 28 de dezembro. -----

---- A prova de conhecimentos é valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas **com o peso final de 45%**. -----

---- b) Avaliação psicológica. 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. Avaliação psicológica é graduada de acordo com a seguinte valoração/pontuação: Elevado, 20 valores; Bom, 16 valores; Suficiente, 12 valores; Reduzido 8 valores; e Insuficiente, 4 valores, **com o peso final de 25%** -----

---- 2- Avaliação Curricular e entrevista de avaliação de competências. É destinada aos 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 as mencionadas atribuições, **com o peso final de 45%**: -----

---- a)- Avaliação Curricular. A avaliação curricular (AC) visa avaliar a qualificação dos candidatos, designadamente: habilitação académica (HAB); experiência profissional (EP); formação profissional (FP); e avaliação de desempenho, com a valoração de 0 a 20 valores: -----

---- i. Habilitação Académica (HAB), graduada de acordo com a seguinte pontuação: a) 20 valores – Habilitação de grau académico superior, 12º ano de escolaridade ou cursos que lhe sejam equiparados; b) 18 valores – escolaridade obrigatória ou curso que lhe seja equiparado ou experiência profissional comprovada, **com o peso parcelar de 40%**; -----

---- ii. Experiência Profissional (EP) – tempo de serviço no exercício das funções inerentes à categoria, de acordo com a seguinte pontuação: a) 20 Valores – 1826 dias ou mais de tempo de serviço no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; b) 18 Valores – 1096 a 1825 dias de tempo de



serviço no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; c) 16 valores – 365 a 1095 dias de tempo de serviço no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; d) 10 valores – menos de 365 dias de tempo de serviço no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, **com o peso parcelar de 40%**. -----

---- iii. Formação Profissional (FP) – Formação profissional diretamente relacionada com áreas funcionais a recrutar, da seguinte forma: a) 20 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 75 horas ou mais horas; b) 18 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 50 horas ou mais e menos de 75 horas; c) 16 valores - Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 25 horas ou mais e menos de 50 horas; d) – 10 valores - Formação não relacionada com a área funcional, **com o peso parcelar de de 10%**. -----

---- iv. Avaliação do Desempenho. A Avaliação e Gestão do Desempenho visa desenvolver os processos e competências necessárias para o acompanhamento e melhoria contínua do desempenho das pessoas e para promover a sua motivação e desenvolvimento. -----

---- Na avaliação deste item será ponderada a avaliação de desempenho relativa ao último período não superior a três anos, sendo a sua pontuação: 20 valores com a classificação de Relevante; 18 valores, com a classificação de Adequado; 10 valores, sem indicação desta atribuição. Esta avaliação poderá ser substituída por uma declaração de conforto sobre o desempenho do candidato emitida pela entidade onde exerceu as funções, **com o peso parcelar de 10%**. -----

---- b)- Entrevista de avaliação de competências (EAC). Visa uma avaliação de competências exigíveis ao exercício da função, designadamente: conhecimento especializados e experiência; análise de informação e sentido crítico; relacionamento interpessoal; e comunicação. -----

---- A entrevista de avaliação de competências será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores, **com o peso final de 25%**. -----

---- 3- Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A Entrevista de Profissional de seleção, 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 Profissional de Seleção (EPS) será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20,16, 12, 8 e 4 valores, **com os peso final de 30%**. -----

---- Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do n.º 1 do artigo 35.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro. A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

- i. Valoração da Entrevista Profissional de Seleção (EPS); -----
- ii. Valoração da Avaliação de Desempenho (AD); -----

- iii. Número de dias da Experiência Profissional (EP); -----
- iv. Valoração da Formação Profissional (FP); -----
- v. Valoração da Habilitação Acadêmica de Base (HAB); -----
- vi. Preferência pelo candidato de maior idade. -----

---- 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

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

---- Mais nada havendo a tratar, deu-se por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada pela Presidente e por mim, Cristina Maciel, que a secretariei. -----

---- A Presidente, *TERESA FÉLIX CARAPITO*

---- A Secretária, *Cristina Maciel*