



**Canelas**

**Agrupamento de Escolas**

**CONCURSO ASSISTENTES OPERACIONAIS**

**OE201905/0554**

---

**LIVRO DE ATAS**

---

## ATA NÚMERO UM

---

----- Aos seis dias do mês de maio de dois mil e dezanove reuniu, pelas nove horas, na sala de reuniões do Agrupamento de Escolas de Canelas, o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de dois Assistentes Operacionais em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito do disposto na Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, com a presença do seu presidente, Luís Miguel Oliveira, e as vogais efetivas Gracinda Machado e Sandra Conceição. -----

----- Em primeiro lugar, o júri procedeu à análise da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril e, na sequência do previsto no artigo 14º número 2, deliberou que, nos termos do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, os métodos de seleção aplicados serão a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica. O júri decidiu que, no caso de candidatos que estejam a cumprir atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa e, nos termos do número 2 do artigo 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências. -----

----- O júri deliberou que, nos termos do artigo 6º da Portaria nº125-A/2019, será aplicado o método de seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção. Decidiu ainda que os métodos de seleção aplicados têm carácter eliminatório sendo excluídos os candidatos que obtenham valoração inferior a 9,5 valores, não sendo convocados para a realização do método seguinte. -----

----- Nos termos do nº 3 do artigo 3º do DL nº 29/2001 de 3 de fevereiro, o júri deliberou que os candidatos com deficiência que se enquadrem nas circunstâncias e situações descritas no nº 1 do artigo 2º de Lei nº 9/89 de 2 de maio têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. Decidiu ainda que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar são os previstos no art. 35º da Portaria nº 83-A/2009 de 22 de janeiro. -----

----- Em segundo lugar, o júri procedeu à análise de cada uma das fases do concurso. -

----- Relativamente à **Prova de Conhecimentos**, o júri deliberou que os temas a abordar seriam a Lei nº 35/2014 de 20 de junho, a Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro, a Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, o Projeto Educativo do Agrupamento e o Regulamento Interno do Agrupamento. Esta prova terá a duração máxima de sessenta minutos, será constituída por perguntas de escolha múltipla e é avaliada numa escala de 0 a 20 pontos com valoração até às décimas. -----

----- No que concerne à **Avaliação Psicológica**, esta ficará sob a responsabilidade da psicóloga Ana Afonso e será dividida em duas fases: -----

----- 1ª fase – Bateria de testes psicométricos que serão valorados com as classificações de Apto e Não Apto. -----

----- 2ª fase – Entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamentos dos candidatos. A entrevista será valorada através dos níveis Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

----- Quanto à **Avaliação Curricular**, esta visa avaliar a qualificação dos candidatos, nomeadamente a habilitação académica, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A Avaliação Curricular será expressa de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e decorrerá da aplicação da fórmula  $AC = HA + FP + 3EP + 2AD / 7$ . -----

----- No parâmetro Habilitação Académica, serão atribuídos 20 valores a quem possuir habilitação ao nível do 12º ano de escolaridade ou superior, 18 valores a quem possuir habilitação ao nível do 11º ano de escolaridade, 16 valores a quem possuir habilitação ao nível do 10º ano de escolaridade, 10 valores a quem possuir a escolaridade mínima obrigatória inferior ao 10º ano de escolaridade. -----

----- No parâmetro Experiência Profissional será avaliada a experiência profissional dos candidatos em exercício de funções inerentes à carreira e categoria. Serão atribuídos 20 valores a quem possuir experiência igual ou superior a 8 anos, 18 valores a quem possuir entre 5 a 8 anos de experiência, 16 valores a quem possuir menos de 5 anos de experiência, 12 valores a quem não possuir experiência inerente à carreira e categoria e 10 valores para quem não tem experiência profissional. -----

----- No parâmetro Formação Profissional será avaliada a formação dos candidatos. Serão atribuídos 20 valores a quem possuir formação mínima de 60 horas diretamente relacionada com a área funcional, 18 valores a quem possuir menos de 60 horas de formação diretamente relacionada com a área funcional, 14 valores a quem possuir formação mínima de 60 horas indiretamente relacionada com a área funcional, 12 valores a quem possuir menos de 60 horas de formação indiretamente relacionada com a área funcional e 10 valores para quem não apresenta formação. -----

----- No parâmetro Avaliação de Desempenho serão consideradas as menções obtidas no SIADAP em que o trabalhador cumpriu atividade idêntica à do posto de trabalho a ocupar. O valor final será resultante da aplicação da fórmula  $AD = 4(A+B+C)/3$  sendo convertida para uma escala de 0 a 20 valores. Caso o trabalhador não possua avaliação de desempenho por causa não imputável ao próprio serão atribuídos 13 valores. -----

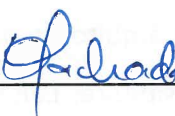
----- No caso da **Entrevista de Avaliação de Competências** pretende-se obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O júri deliberou que as competências a avaliar são competências técnicas – orientação para resultados, planeamento e organização; competências pessoais – trabalho de equipa, negociação, tolerância à pressão e contrariedades e competências conceptuais – conhecimento da legislação sobre contratação pública, legislação específica para o exercício da função e Regulamento Interno do Agrupamento. Este método de seleção será avaliado através dos níveis classificativos: Elevado (20 valores), Bom (16 valores), Suficiente (12 valores), Reduzido (8 valores) e Insuficiente (4 valores). -----

----- A **Entrevista Profissional de Seleção** visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais evidenciados durante a entrevista, nomeadamente a capacidade de comunicação e o relacionamento interpessoal. A classificação final será obtida através da fórmula  $EPS = A+B+C+D$  sendo que A corresponde ao interesse e motivação profissional, B corresponde ao sentido crítico, C à capacidade de expressão e fluência verbal, D ao conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função. O presente método de seleção será pontuado através dos níveis classificativos Elevado (entre 16 e 20), Bom (entre 12 e 16), Suficiente (entre 9,5 e 12), Reduzido (entre 4 e 9,5) ou Insuficiente (menor ou igual a 4). --

----- A ordenação final dos candidatos será expressa numa escala de 0 a 20 valores e resulta da seguinte fórmula  $CF = (60PC \text{ (ou } 60AC) + 25AP \text{ (ou } EAC) + 15EPS) / 100$ . -----

----- Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas treze horas, de que se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.-----

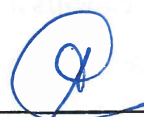
A Secretária

  
\_\_\_\_\_

O Presidente do Juri

  
\_\_\_\_\_

A Vogal

  
\_\_\_\_\_