



ATA NÚMERO UM

----- Aos quatro dias do mês de maio de dois mil e vinte e um reuniu, pelas nove horas, na sala de reuniões do Agrupamento de Escolas de Canelas, o júri designado para o procedimento concursal de recrutamento de três Assistentes Operacionais em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito do disposto na Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro, com a presença do seu presidente, Luís Miguel Oliveira, e as vogais efetivas Sandra Conceição e Maria da Luz Glória. -----

----- O júri procedeu à análise da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril alterada pela Portaria nº 12-A/2021 de 11 de janeiro 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. Exceção feita aos candidatos que, sendo titulares da categoria ou encontrando-se a exercer funções idênticas às do posto de trabalho publicitado ou, encontrando-se em situação de mobilidade especial, as exerceu por último e pretende usar da prerrogativa de afastamento dos métodos de seleção obrigatórios, nos termos do n.º2 do artigo 53º, declarem, na Plataforma SIGRHE, o afastamento dos métodos de seleção obrigatórios. -----

----- O júri deliberou que apenas serão considerados no universo A, os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa no decurso do ano letivo 2020/2021 e que apresentem comprovativos de exercício das referidas funções. -----

----- 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. -----

CA
Alet

----- É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. -----

----- De seguida, o júri procedeu à análise de cada um dos métodos de seleção. -----

----- 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 centésimas. -----

----- No que concerne à **Avaliação Psicológica**, esta ficará sob a responsabilidade do Serviço de Psicologia do AECanelas 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 $AC = HA + 2xFP + 2xEP + AD/6$. -----

----- 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. -----

9
Ruf

----- 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 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

9
Rels

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 $CF = (45PC \text{ (ou } 45AC) + 25AP \text{ (ou } 25EAC) + 30EPS) / 100$. -----

----- Uma vez que o recrutamento é urgente, caso sejam admitidos candidatos em número igual ou superior a 100, o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento pode fasear a utilização dos métodos de seleção, da seguinte forma: -----

----- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório; -----

----- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 20 (vinte) candidatos, 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 que deram origem à publicitação do procedimento concursal; -----

----- d) Quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito; -----

----- e) Após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação. -----

----- As notificações decorrentes do presente procedimento concursal serão efetuadas através de correio eletrónico, publicação no portal do AECanelas e afixação nas instalações da escola sede. -----

----- 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 Júri



A Vogal

