



ATA DE REUNIÃO

Ata Número um

Aos vinte dias do mês de janeiro do ano dois mil e vinte e dois, pelas dez horas e trinta minutos, na sala um, sob a presidência de Duke Alberto de Oliveira reuniu o júri constituído por Despacho da Diretora, para realizar o procedimento concursal comum de recrutamento, para um posto de trabalho em regime de contrato por tempo indeterminado, para carreira e categoria de Assistente Operacional, com a presença dos seguintes elementos:

INTERVENIENTES	NOME	RUBRICA
PRESIDENTE DA REUNIÃO	Duke Alberto de Oliveira	
ELEMENTOS:	Vogais Efetivos	
	Maria Fernanda da Silva Coutinho	
	Anabela Oliveira Ribeiro	
	Vogais Suplentes	
	Álvaro Acácio Almeida Gomes	
	Maria Isabel Lopes Pereira	

dekor
R

Ordem de Trabalhos:

Ponto um: Abertura do Procedimento Concursal;

Ponto dois: Parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos a utilizar a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método

Ponto três: Outros assuntos.

Assunto(s) tratado(s) e/ou deliberação(ões):

Iniciou-se a reunião com a análise da legislação que define o enquadramento legal para o procedimento concursal. Foi ainda analisada a nota informativa no âmbito da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021 em que estão expressos os procedimentos a adotar, bem como os métodos de seleção a utilizar.

O júri procedeu à definição dos parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos.

No que se refere aos métodos de seleção a utilizar, nos termos do artigo 36.º da LTFP e 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, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 da referida disposição legal e das alíneas c) e d) 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.

A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções definidas no Aviso de Abertura. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

Relativamente ao tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, os candidatos admitidos a concurso serão sujeitos a provas de conhecimentos e de aptidões, de realização individual. Será efetuada em suporte de papel, sob anonimato, sem consulta, a realizar por todos os candidatos no mesmo dia e hora, sem admissão de 2.ª chamada. Visa a avaliação de conhecimentos nos domínios profissionais relevantes para o exercício da função, incidindo designadamente sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da carreira de assistente operacional, em especial tendo em conta a temáticas abaixo indicadas, sendo constituída por perguntas / casos práticos de resposta por escolha múltipla e por resposta aberta. Tem a duração máxima de 60 minutos e incidirá sobre os seguintes temas:

- a) Funções dos Assistentes Operacionais;
- b) Primeiros Socorros;
- c) Gestão de Conflitos / Relacionamento Interpessoal;
- d) Conhecimentos da Orgânica do Agrupamento;
- e) Domínio da Língua Portuguesa;

A bibliografia a consultar será: Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (com as devidas alterações da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas); Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Vouzela (publicado na página eletrónica do Agrupamento) e o Manual dos Primeiros Socorros (situações de urgência nas Escolas e Jardins de Infância, da Direção Geral da Inovação e de Desenvolvimento Curricular).

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 que

Deleto

carateriza o posto de trabalho. 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 20, 16, 12, 8 e 4 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: Habilitação Académica de Base (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5.$$

A Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores – 12.º Ano de escolaridade ou superior;

18 valores – 11.º Ano de escolaridade;

16 valores – 10.º Ano de escolaridade ou equiparado.

10 valores – escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade.

A Experiência Profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura;

18 valores – com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura;

16 valores - com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura;

12 valores - sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria descritas no aviso de abertura;

10 valores - sem experiência profissional.

A Formação Profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;

18 valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;

12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas.

10 valores - sem formação.

A Avaliação de Desempenho (AD) será relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C, se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):

$$AD = 4 [(A+B+C)/3].$$

A Entrevista de 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 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

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:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$$

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

O júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte do procedimento concursal.

Em caso de empate, o júri aplicará os critérios de ordenação preferencial previstos na alínea b), do ponto 2, do art.º 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

E nada mais havendo a tratar, deu-se por terminada a reunião às doze horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada nos termos da lei.

Presidente *Juho 92*

1.ª Vogal Efetiva *[assinatura]*

2.ª Vogal Efetiva *AOLibano*

1.º Vogal Suplente *[assinatura]*

2.ª Vogal Suplente *[assinatura]*

Assinaturas

Visto em 21/01/2022

A Diretora

Juani Raquel [assinatura]