

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico, tendo em vista assegurar necessidades permanentes. Aviso (extrato) n.º 8010/2021

MÉTODOS DE SELEÇÃO DOS CANDIDATOS ADMITIDOS

NOME	1º MÉTODO DE SELEÇÃO	2º MÉTODO DE SELEÇÃO	3º MÉTODO DE SELEÇÃO
Ana Margarida Godinho B.F. Moreira	PC	AP	EPS
Andreia Filipa Alves Leite	PC	AP	EPS
Andreia Sofia Gonçalves Festa	PC	AP	EPS
Andreza Silvestre da Silva	PC	AP	EPS
Cátia Anália Gomes Martins	PC	AP	EPS
Cidália Marlene Nunes Coelho	PC	AP	EPS
Cláudio Alexandre Leal Ribeiro	PC	AP	EPS
Dídia Ivone Fernandes Certo	PC	AP	EPS
Francisca Daniela Almeida Ferreira	PC	AP	EPS
Francisco Pinto Neto	PC	AP	EPS
Joana Martins Magalhães	PC	AP	EPS
Joana Sofia Leal Azevedo	PC	AP	EPS
João Manuel Pereira Bertoquini	PC	AP	EPS
José Manuel C. Pinheiro Machado	PC	AP	EPS
Maria Elisa Bernardo Moutinho	PC	AP	EPS
Raul Amado Oliveira da Costa	PC	AP	EPS
Rosa Manuela Nogueira Ferreira	AC *	EAC *	EPS
Sandra Cristina Martins Peixoto	PC	AP	EPS
Susana Daniela Gonçalves Gomes	PC	AP	EPS
Tânia Filipa Soares Oliveira	PC	AP	EPS
Tatiana Morozova Graça	PC	AP	EPS

*Retificação do método da candidata, por entrega de documento comprovativo, segundo o ponto 11.2 do aviso de abertura do concurso;

Observações:

PC - Prova de conhecimentos visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. Os temas da prova de conhecimentos serão: gestão de alunos, gestão de pessoal docente e não docente, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, arquivo e expediente. Na realização da prova não é permitida a consulta de documentos e tem a duração de 90 minutos.

AP - Avaliação psicológica 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. 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 aplicação deste método é efetuada pela psicóloga a exercer funções neste agrupamento. -----

AC - Avaliação curricular 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, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. 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. Fórmula - $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$; -----

EAC - Entrevista Avaliação de Competências 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. -----

EPS – Entrevista 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 é pública sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. -----

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 obrigatório e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas: $F1 - CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$ ou $F2 - CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$

Vila das Aves, 01 de junho de 2021

A Presidente do Juri




