

ATA n.º 1

Aos catorze dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu o júri designado pela Diretora deste Agrupamento e constituído por Maria Fátima Pereira Matos Araújo, subdiretora, António Armindo Gomes de Sousa, adjunto do diretor e Ana Maria Gonçalves Pereira Guterres, coordenadora técnica, para o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um 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, para definir o método de seleção a utilizar, parâmetros de avaliação e respetiva ponderação.

Iniciou-se a reunião com a análise da legislação que procede ao enquadramento legal para o procedimento concursal em apreço. Foi também analisada a nota informativa da Direção-Geral da Administração Escolar na qual se definem os procedimentos a ter em conta neste procedimento concursal, nomeadamente no que respeita aos métodos de seleção a utilizar. Assim, serão utilizados os seguintes métodos de seleção: **Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção.**

Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como o 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 serão a **Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção.**

Seguidamente procedeu-se à definição dos parâmetros de avaliação referentes aos métodos de seleção:

Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções a desempenhar e será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. A prova terá as seguintes características: Os candidatos/as admitidos/as a concurso serão sujeitos a provas de conhecimentos e de aptidões, de natureza teórica e prática, de realização individual. A parte teórica será feita em suporte de papel, sob anonimato, sem consulta, a realizar por todos os candidatos/as no mesmo dia e hora, sem admissão de segunda chamada, que 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 técnico, em especial tendo em conta a temática constante do presente Aviso, sendo constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla e por resposta aberta. Tem a duração máxima de noventa minutos. Os temas a abordar serão os seguintes:

- a) Domínio da Língua Portuguesa;
- b) Conhecimentos básicos de Word e Excel;

- c) Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- d) Código do Procedimento Administrativo;
- e) Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- f) Regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- g) Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;
- h) Regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

A bibliografia necessária será a seguinte:

- a) Regulamento Interno e Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Carolina Michaëlis;
- b) Decreto-Lei n.º 85/2016, de 21 de dezembro (SNC-AP);
- c) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;
- d) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública.

Bem como:

- a) Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, procede à adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, aprovado pela lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro ao pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- b) Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho, aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- c) Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, estabelece sem prejuízo no artigo 44.º, o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- d) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo na sua versão atual;
- e) Lei n.º 12-4/2008, de 27 de fevereiro, estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

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, definido no n.º 6 do presente Aviso. 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.

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, designadamente nas áreas de software em processamento de texto e folha de cálculo, 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 ou Curso equiparado (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:

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

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

- a) Vinte valores — Mestrado ou pós-graduação diretamente relacionada com as funções a desempenhar;
- b) Dezasseis valores — Licenciatura diretamente relacionada com as funções a desempenhar;
- c) Doze valores — Décimo segundo ano de escolaridade.

Experiência Profissional (EP) — tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria, será classificada de acordo com a seguinte valoração:

- a) Vinte valores — com experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura, de oito anos ou mais;
- b) Dezasseis valores — com experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura, igual ou superior a cinco anos e inferior a oito anos;
- c) Doze valores — com experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura, igual ou superior a três anos e inferior a cinco anos;

- d) Oito valores — com experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura, igual ou superior a um ano e inferior a três anos;
- e) Quatro valores — com experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura, inferior a um ano.

Formação Profissional (FP) — será classificada de acordo com a seguinte valoração:

- a) Vinte valores — Com formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a trezentas horas;
- b) Dezasseis valores — Com formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a cento e cinquenta horas e inferior a trezentas horas;
- c) Doze valores — Com formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a cem horas e inferior a cento e cinquenta horas;
- d) Oito valores — Com formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a cinquenta horas e inferior a cem horas;
- e) Quatro valores — Com formação diretamente relacionada com a área funcional inferior a cinquenta horas.

Avaliação de desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três, em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificado de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos.

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho ou no caso de ela não ser em atividades idênticas às do posto do trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com dez valores.

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 vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores de acordo com os seguintes Fatores de Apreciação:

Fatores de Apreciação	Valoração				
	20	16	12	8	4
Interesse e motivação profissionais	Revela um elevado empenho no envolvimento profissional, mostrando elevada motivação para exercício de funções.	Revela empenho no envolvimento profissional, mostrando uma boa motivação para o exercício de funções.	Revela suficiente empenho no envolvimento profissional e uma suficiente motivação para o exercício de funções.	Revela pouco empenho no envolvimento profissional e uma insuficiente motivação para o exercício de funções.	Não revela qualquer empenho no envolvimento profissional, ausência de motivação para o exercício de funções.
Capacidade de expressão e comunicação	Demonstra uma elevada facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma boa facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma razoável facilidade de expressão e comunicação	Demonstra pouca facilidade de expressão e comunicação	Demonstra uma grande Dificuldade de expressão e comunicação
Sentido de Organização e capacidade de inovação	Demonstra um excelente sentido de organização, e uma excelente capacidade de inovação criando hipóteses coerentes e lógicas	Demonstra um bom sentido de organização, e uma boa capacidade de inovação, criando hipóteses adequadas	Demonstra um razoável sentido de organização, e uma razoável capacidade de inovação.	Demonstra um insuficiente sentido de organização, e uma razoável capacidade de inovação.	Não demonstra sentido de organização e capacidade de inovação
Capacidade de relacionamento	Revela uma excelente capacidade de relacionamento	Revela uma boa capacidade de relacionamento	Revela uma razoável capacidade de relacionamento	Revela uma insuficiente capacidade de relacionamento	Não revela capacidade de relacionamento
Conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções e a exercer	Revela um excelente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Revela um bom conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes	Revela um razoável conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções	Revela um insuficiente conhecimento dos problemas e das tarefas inerentes às funções a exercer	Não revela qualquer conhecimento dos problemas e das tarefas inerente às funções a exercer

Entrevista Profissional de Seleção (EPS) 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 será pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local

visível e público nas instalações da Escola Sede do Agrupamento e disponibilizada na sua página eletrónica.

No que respeita às ponderações a utilizar no apuramento da **Classificação Final (CF)** dos candidatos, esta expressar-se-á numa escala de zero a vinte 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

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

O júri decidiu aplicar em caso de igualdade de valoração, de acordo com o previsto na alínea b), do ponto 2, artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, os seguintes critérios de ordenação preferencial:

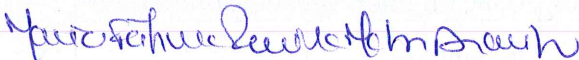
- a) A classificação mais elevada atribuída na Experiência Profissional (EP);
- b) A habilitação académica mais elevada (HAB);
- c) O maior número de horas de formação diretamente relacionada com a área funcional objeto deste concurso.

Sublinhou ainda que, serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A4/2019, de 30 de abril, 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.

Por fim, este Júri elaborou o aviso de abertura do concurso para ser publicado no Diário da República e preparou os avisos para colocar na página eletrónica deste Agrupamento de Escolas bem como para ser publicado num jornal de expansão nacional.

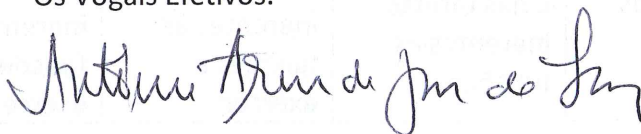
E, nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada nos termos da lei.

A Presidente do Júri:

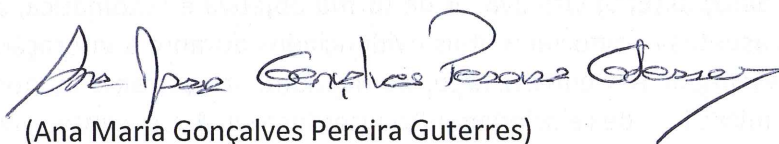


(Maria Fátima Pereira Matos Araújo)

Os Vogais Efetivos:



(António Armindo Gomes de Sousa)



(Ana Maria Gonçalves Pereira Guterres)