



Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 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

Ata número um

Aos vinte e dois dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, reuniu o júri do concurso em epígrafe, nomeado por despacho de vinte e um de abril, de dois mil e vinte e um, da Senhora Diretora do Agrupamento de Escolas de Tabuaço, Berta Ferreira Moutinho Amaral, no uso das competências que lhe foram subdelegadas pelo Despacho nº 3730 – A/2021, de doze de abril.

Do júri fazem parte o presidente, Alberto dos Santos Cabral (Subdiretor), os vogais efetivos Manuel António Pina Adrega (Adjunto) e Nuno Miguel Castro Silva Gomes Machado (Coordenador Técnico) e os vogais suplentes Maria Felismina Rosa Silva Gonçalves (Adjunta) e Dora Maria Alves Rego (Assistente Técnica).

A ordem de trabalhos da reunião foi a seguinte:

- 1. Análise da legislação e da documentação de suporte ao procedimento concursal;**
- 2. Métodos de seleção - parâmetros de avaliação, ponderação dos métodos de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final do método de seleção;**
- 3. Sistema da classificação final;**
- 4. Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária.**

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 selecção a utilizar.

Seguidamente procedeu-se à definição dos métodos de selecção (parâmetros de avaliação, ponderação dos métodos de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final do método de seleção).

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. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A prova de conhecimentos será escrita, individual, com a duração de 90 minutos e os temas a abordar são: organização e funcionamento escolar, atendimento, gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente. A bibliografia recomendada para a realização prova é: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela

Lei nº 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redacção; Decreto-Lei nº 75/2008, de 22 de abril, com a nova redacção dada pelo Decreto-Lei nº 137/2012, de 2 de julho; Decreto-Lei nº 132/2012, de 27 de junho, na sua redacção actual; Despacho Normativo nº 6/2018, de 12 de abril, na sua redacção actual, Regulamento Interno e Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Abel Botelho, Tabuaço.

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 definido para o cargo. 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, 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, 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, de acordo com a seguinte fórmula:

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

Sendo: AC - Classificação da Avaliação Curricular; HAB - Habilitação Académica de Base; EP - Experiência Profissional; FP - Formação Profissional; AD - Avaliação de Desempenho. Para cada fator de avaliação do método de seleção de Avaliação Curricular proceder-se-á nos termos seguintes:

a) Fator de Habilitação Académica de Base (HAB). A habilitação académica de base será graduada de acordo com a seguinte pontuação: 20 valores - Habilitação superior à exigida; 16 valores - 12.º ano de escolaridade ou equiparado;

b) Fator de Experiência Profissional (EP). A valoração da Experiência Profissional 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 conforme descritas no aviso de abertura; 10 valores - sem experiência profissional.

c) Fator de Formação Profissional (FP). A valoração da Formação Profissional será graduada de acordo com a seguinte pontuação: 20 valores - 60 horas, ou mais, de formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital; 18 valores - menos de 60 horas de formação diretamente relacionada com a área funcional em que,

pelo menos, metade são de formação na área digital; 14 valores - 60 horas ou mais de formação indiretamente relacionada com a área funcional, em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital; 12 valores - menos de 60 horas de formação indiretamente relacionada com a área funcional, em que, pelo menos, metade são de formação na área digital; 10 valores - sem formação.

d) Fator de Avaliação do Desempenho (AD). A Avaliação do Desempenho (AD) 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):

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

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados, neste parâmetro, com 10 valores.

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.

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplica-se ainda o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS). A 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 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.

Procedeu-se, ainda, à elaboração das grelhas classificativas.

No terceiro ponto da ordem de trabalhos deliberou-se que a classificação final (CF) dos candidatos se expressa 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:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS \quad \text{ou} \quad CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização da audiência dos interessados nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo. Os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, podendo-se optar pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode

ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do n.º 2 artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte por fasear a utilização dos métodos de seleção, deve fazê-lo 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 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) do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

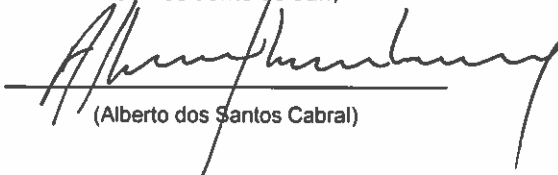
Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização da audiência dos interessados nos termos do artigo. 121.º do Código do Procedimento Administrativo.

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

No quarto ponto da ordem de trabalhos (Critérios de desempate para efeitos da classificação final unitária) determinou-se que, em caso de igualdade de valoração, os critérios a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

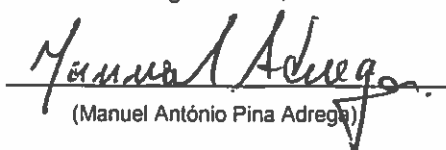
Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada pelos elementos do Júri.

O Presidente do Júri,



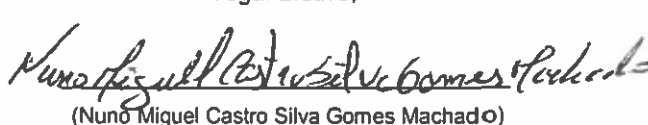
(Alberto dos Santos Cabral)

Vogal Efetivo,



(Manuel António Pina Adrega)

Vogal Efetivo,



(Nuno Miguel Castro Silva Gomes Machado)