



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS SOARES DOS REIS V. N. Gaia

ATA N.º 1 REUNIÃO DO JÚRI

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente técnico, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias

No dia vinte e oito de maio de dois mil e vinte e um, reuniu-se, no gabinete da direção, o júri nomeado para o procedimento concursal comum, pelas onze horas, para tratar de um único ponto da ordem de trabalhos:

- **Aviso de abertura, parâmetros de avaliação a utilizar, ponderação dos métodos de seleção, grelha classificativa e sistema de valoração final.**

1 - Procedeu-se à análise da legislação, das instruções e modelo de aviso enviadas pela DGAE.

2 - Métodos de seleção

- Os métodos de **seleção obrigatórios** a aplicar são:

a) Prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP);

b) Avaliação curricular (AC) e a Entrevista de avaliação de competências (EAC), para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado as mencionadas atribuições.

- Estes métodos serão realizados no mesmo momento por razões de celeridade procedimental.

- De acordo com o modelo de aviso de abertura que consta na página do SIGRHE, vai ser aplicado, também o método de **seleção facultativo Entrevista Profissional de Seleção (EPS).**

- 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 das seguintes fórmulas:

$$\text{a) CF} = 0,45 \text{ PC} + 0,25 \text{ AP} + 0,30 \text{ EPS};$$

$$\text{b) CF} = 0,45 \text{ AC} + 0,25 \text{ EAC} + 0,30 \text{ EPS};$$

2.1 - Prova de conhecimentos (PC)

2.1.1 - De acordo com a legislação em vigor, visa avaliar os conhecimentos académicos e ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções de assistente técnico. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

2.1.2 - O Júri discutiu a forma e os temas para a prova de conhecimentos, com base nas especificações que devem constar no Aviso de Abertura, tendo sido decidido que esta prova será sob a forma digital, de realização individual, de natureza teórica, sem consulta, efetuada online, numa só fase, constituída por um conjunto de questões de escolha múltipla, tendo a duração de uma hora e incidirá sobre assuntos de natureza genérica e específica, diretamente relacionados com as exigências da função.

Os temas escolhidos são: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Código do Trabalho, Código do Procedimento Administrativo, Estatuto Carreira Docente, Estatuto do Aluno e Projecto Educativo e Regulamento Interno deste Agrupamento de Escolas.

2.1.3- O Júri deverá reunir oportunamente para elaborar os documentos necessários para aplicação deste método de seleção, com base na bibliografia a constar no aviso de abertura, nomeadamente:

Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e alterações: Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

Lei n.º 51/2012, 5 de Setembro, Estatuto do aluno do ensino não superior.

Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho,

Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro,

Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de Novembro,

Portaria n.º 413/99, de 8 de junho,

Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;

Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de Janeiro;

Decreto-Lei 41/2012 - Estatuto da Carreira Docente;

Lei n.º 51/2012, de 05 de setembro – o Estatuto do Aluno e Ética Escolar;

Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, com a última alteração pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho – Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP) – Lei n.º 66 -B/2007, de 28 de dezembro);

Código dos Contratos Públicos (CCP) - Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29 de janeiro alterado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto;

Lei 151/2015, de 11 de setembro (Lei de Enquadramento Orçamental), na sua versão atual (Lei 37/2018, de 07.08);

Despacho Normativo n.º 10-B/2021, de 14 de abril;

Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01;

Projeto Educativo e Regulamento Interno deste Agrupamento, que se encontram disponíveis na nossa página.

2.1.4 - A data prevista para a realização da prova é no dia 22 de julho de 2021, devendo contudo ser consultada a página web do agrupamento para confirmação da data.

2.2 - Avaliação psicológica (AP)

2.2.1. - De acordo com a legislação em vigor, 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 8 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.

2.2.2. - A aplicação deste método de seleção vai ser efetuado pelo psicólogo do nosso agrupamento de escolas.

2.2.3 - As datas previstas para a realização da avaliação psicológica é nos dias 22 e 23 de julho de 2021, devendo contudo ser consultada a página web do agrupamento para confirmação da data.

2.3 - Avaliação Curricular (AC)

Será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas no método de seleção e será efetuada através da seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + 2 (EP) + (FP) + (AD)}{5}$$

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

a) 20 Valores - habilitação superior à exigida;

b) 16 Valores - 12.º ano de escolaridade ou de cursos que lhes sejam equiparados.

- **Experiência Profissional (EP)** - experiência no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no ponto 6 do aviso de abertura. Será valorada com um mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce, até um máximo de 10 valores, 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.

- **Formação Profissional (FP)** - formação profissional direta ou indiretamente relacionada com as áreas funcionais a recrutar. Será valorada com um mínimo de 10 valores a atribuir a todos os candidatos, à qual acresce, até um máximo de 10 valores, de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores - formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;

- 18 valores - formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional até 60 horas de formação em que, pelo menos, metade corresponde a formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;

- 14 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos 30 horas são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;

- 12 valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas em que, pelo menos, metade são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;

- 10 valores - sem formação.

- **Avaliação do desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato cumpriu atribuição, competência ou atividade idêntica às do ponto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C referem-se 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.

2.4 - Entrevista de avaliação de competências (EAC)

2.4.1. - De acordo com a legislação em vigor, 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.

2.4.2. - A aplicação deste método de seleção vai ser efetuado pelo psicólogo do nosso agrupamento de escolas.

2.5 - Entrevista profissional de seleção (EPS)

2.5.1 - Os membros do júri vão aplicar este método de seleção, visando 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.

2.5.2. - A avaliação vai ser atribuída de acordo com níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. O júri deliberou ponderar os seguintes fatores:

1. Experiência profissional (EP);
2. Atitude profissional (AP);
3. Capacidade de comunicação (CC);
4. Relacionamento interpessoal (RI);
5. Características pessoais (CP).

2.5.3. - A classificação destes parâmetros deverá ser atribuída através da grelha classificativa aprovada pelo Júri, que será utilizada em sede de entrevista.

Conforme estipulado na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de Abril, com as alterações introduzidas pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11/01; A classificação a atribuir a cada parâmetro de avaliação resulta de votação nominal e por maioria, sendo o resultado obtido através de média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, obtida através da seguinte fórmula:

$$\text{EPS} = (\text{EP} + \text{AP} + \text{CC} + \text{RI} + \text{CP}) / 5$$

2.6.- Serão excluídos do procedimento, nos termos dos n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125 - A/2019, de 30 de Abril, alterada pela Portaria n.º12-A/2021, de 11 de janeiro, os candidatos que:

- a) Convocados para os métodos de seleção obrigatório, Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica, Entrevista de avaliação de competências, ou método de seleção facultativa, Entrevista Profissional de Seleção, não compareçam a pelo menos um deles;
- b) Obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção.

3.- Critério de ordenação preferencial.

3.1 Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 35.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) Maior grau de habilitação;
- b) Menor idade;
- c) Média final do nível habilitacional detido;
- d) Não ser detentor de vínculo de emprego público por tempo indeterminado

3.2 Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 35.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

4. Notificação

4.1 Nos dois dias seguintes à conclusão do procedimento , os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência prévia nos termos do Código do Procedimento administrativo.

5. Homologação

5.1 No prazo de dois dias úteis após a conclusão da audiência prévia, a lista unitária de ordenação final dos candidatos , acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida à homologação do dirigente máximo do órgão que procede à sua publicação.

5.2 Os candidatos incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

5.3 Após homologação, a lista unitária é afixada em local visível e público dos serviços administrativos da escola sede do Agrupamento de escolas Soares dos Reis e disponibilizada na página de internet <http://www.agsoaresreis.pt/> sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada por todos os presentes.