

Ata nº 1 (UM)

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 a carreira e categoria de assistente técnico tendo em vista assegurar necessidades permanentes.

1

Aos treze dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, sob a presidência de Fátima Marques, os elementos que compõem a estrutura acima referida realizaram a primeira reunião.

A ordem de trabalhos estabelecida para esta reunião foi a seguinte:.....

Ponto um: Parâmetros de avaliação;

Ponto dois: Elaboração da grelha classificativa;

Ponto três: Sistemas de valoração final do método.

A reunião iniciou-se com a leitura do aviso de abertura deste procedimento, bem como as orientações emanadas pela DGAE.

Passou-se de seguida ao **primeiro ponto** da ordem de trabalhos. Tal como definido no aviso de abertura, o método de selecção a utilizar são:

- Métodos de selecção 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 selecção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC);

- Aplica-se ainda o método de selecção complementar Entrevista Profissional de Selecção (EPS).

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.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: Prova de Conhecimentos (PC) de forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, sob anonimato, a realizar por todos os candidatos/as no mesmo dia e hora, sem admissão de 2.ª chamada. Será constituída por perguntas de resposta por escolha múltipla e/ou de desenvolvimento. Tem a duração de 60 minutos, com 30 minutos de tolerância e é valorada de 0 a 20 valores.

Temas da prova de conhecimentos: Temas da prova de conhecimentos: gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente.

Bibliografia necessária:

-Decreto-Lei n.º4/2015 – Código do Procedimento Administrativo, de 7 de janeiro;

-Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

-Lei n.º 66-B/2007 na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;

- Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro, Artigos 237.º e 257.º (férias e faltas) na redação que lhes foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho – Código do Trabalho;
- Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro – Estatuto da Carreira Docente;
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, com as alterações da Lei n.º 116/2019, de 3 de setembro – Educação Inclusiva;
- Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho – Flexibilização Curricular;
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Estatuto do Aluno e Ética Escolar;
- Decreto-Lei n. 111-B/2017, de 31 de agosto na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n. 137/2012, de 2 de julho – Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário.
- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Marinha Grande Nascente.

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do presente aviso.

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. 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 serão 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.

A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – Habilitação superior à exigida;
- 16 valores – 12.º Ano de escolaridade ou equiparado.

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 conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores – sem experiência profissional.

3

Formação profissional (FP) será classificada 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 ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos. Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho ou em que a mesma não tenha sido em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar serão valorados com 10 valores neste parâmetro.

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.

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.

No cumprimento do **ponto dois** da ordem de trabalhos foi elaborada a grelha de registo dos diversos parâmetros avaliativos onde serão apuradas as classificações dos candidatos admitidos em cada fase do concurso.

No **ponto três** da ordem de trabalhos definiu-se o sistema de valoração final do método onde:

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:

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

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

A lista unitária de ordenação final, após homologação da Diretora do Agrupamento, será afixada em local visível e público das instalações do Agrupamento de Escolas Marinha Grande Nascente, e disponibilizada na respetiva página eletrónica, 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, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pela presidente do júri e pela secretária.

Presidente do júri	Fátima F. Reçonha Marques	
Vogal efetiva	Paula Vieira Ricardo	
Vogal efetiva	Paula Cristina Ietra Lopes	