



AGRUPAMENTO DE ESCOLAS
ALCAIDES DE FÁRIA

Agrupamento de Escolas Alcaides de Faria

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI DE SELEÇÃO

Ata n.º 1

--- Aos vinte e dois dias do mês de julho de dois mil e vinte, reuniu, na sala de reuniões da Escola Secundária Alcaides de Faria, em Barcelos, pelas doze horas, o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de três 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.

--- A ordem de trabalho da reunião foi a seguinte: -----

1. Análise da legislação e de toda a documentação que vai servir de suporte a este procedimento concursal.
2. Definição dos parâmetros de avaliação e ponderação dos métodos de seleção; -----
3. Elaboração do aviso de abertura do concurso para ser publicado no Diário da República; -----
4. Preparação dos avisos para colocar na página eletrónica do agrupamento e para publicitar o concurso nos jornais; -----

--- Estiveram presentes todos os membros do júri constituído pelo Presidente, Domingos José da Silva Fernandes Alves, Subdiretor e pelos vogais efetivos, Maria Emília Salgado da Silva, Adjunta do Diretor e Estela Maria Mendo Pereira, Chefe dos Serviços de Administração Escolar. -----

--- 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 no 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, a Entrevista de Avaliação de Competências e a Entrevista Profissional de Seleção. -----

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

--- Prova de conhecimentos - Prova de conhecimentos 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

[Handwritten signature]

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) Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. ---
- b) Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública.-----
- c) 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.-----
- d) 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.-----
- e) 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.-----
- f) Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo na sua versão atual.
- g) Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.-----

--- Avaliação Psicológica – A 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 para o posto de trabalho em concurso. A avaliação psicológica comportará uma fase, sendo valorada 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.-----

X
Em
Exame

--- Avaliação Curricular – Esta avaliação será expressa numa escala de zero a vinte valores com arredondamento às milésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, e que são os seguintes: Habilitação Académica de Base (HAB) ou Curso equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD) de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

--- 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.

--- A avaliação de desempenho (AD) relativa ao último período, não superior a três, em que o 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.-----

--- A Entrevista de 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 vinte, dezasseis, doze, oito e quatro 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 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:-----

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

--- 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:-----

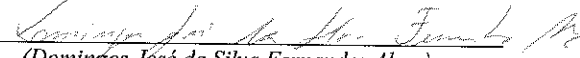
--- a) A classificação mais elevada atribuída na Experiência Profissional (EP);-----

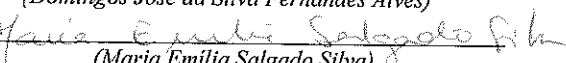
--- b) A habilitação académica mais elevada (HAB);-----

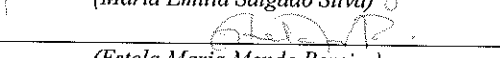
--- c) O maior número de horas de formação diretamente relacionada com a área funcional objeto deste concurso.-----

--- O júri sublinhou ainda que, 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, 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.-----

--- 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 pelos elementos do júri.-----

Presidente: 
(Domingos José da Silva Fernandes Alves)

1.º Vogal: 
(Maria Emília Salgado Silva)

2.º Vogal: 
(Estela Maria Mendo Pereira)