

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (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.

JÚRI DO CONCURSO

ATA NÚMERO UM

Aos vinte e três dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, pelas dezasseis horas, no gabinete da Sala de Diretores de Turma da Escola Secundária Dr. João Lopes de Moraes, reuniu o Júri designado pelo Diretor do Agrupamento de Escolas de Mortágua, de acordo com o Despacho Interno de treze de abril de dois mil e vinte e um (Anexo 1), no exercício das suas competências no âmbito do procedimento concursal comum para dar cumprimento ao estabelecido no despacho n.º 53/21/MEF, de 30/03/2021, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças, bem como o teor do Despacho n.º 3730-A/2021, de doze de abril, da Senhora Diretora-Geral da Administração Escolar, publicado em doze de abril de dois mil e vinte e um no Diário da República, 2.ª série, n.º 70, e dos e-mails da Diretora-Geral da Administração Escolar, do dia doze de abril de dois mil e vinte e um.

O júri elaborou o Aviso de Abertura (Anexo 2) do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (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.

Posteriormente, e no âmbito dos métodos de seleção a aplicar aos candidatos, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019 de trinta de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de onze de janeiro, o júri aplicará os seguintes métodos de seleção obrigatórios: prova de conhecimentos (PC) e avaliação psicológica (AP).

No que diz respeito aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, o júri aplicará os métodos de seleção: 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), destinada a avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 6 do Aviso de Abertura, será valorada de 0 (zero) a 20 (vinte) valores e com expressão até às centésimas. Será uma prova escrita, de realização individual, sem consulta, com a duração máxima de (60) sessenta minutos e versará temas sobre a Ação Social Escolar; Alunos; Arquivo; Código do Procedimento Administrativo; Contabilidade; Expediente; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas; Lei do Enquadramento Orçamental; Património; Recursos Humanos.

Os candidatos deverão consultar a seguinte bibliografia: Decreto-Lei n.º 55/2009, de 2 de março; Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho; Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro; Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho; Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro; Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro; Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro; Lei n.º 51/2012, de 5 de Setembro; Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 151/2015, de 11 de setembro; Portaria n.º 189/2016, de 14 de julho; Portaria n.º 1310/2005, de 21 de dezembro e Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Mortágua.

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a versão mais recente em vigor à data da publicação do presente aviso. A referida legislação/bibliografia, estará disponível na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Mortágua.

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. Esta avaliação 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, 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 classificação final da avaliação curricular será efetuada através da fórmula $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$.

A 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.

A Experiência Profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – com experiência de 8 (oito) 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 (cinco) anos e inferior a 8 (oito) anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria, conforme descritas no aviso de abertura;
- 16 valores – com experiência inferior a 5 (cinco) 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.

A Formação Profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, com duração igual ou superior a 60 (sessenta) 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, com duração inferior a 60 (sessenta) 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 duração igual ou superior a 60 (sessenta) 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 duração inferior a 60 (sessenta) 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 superiores 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 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 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 obter, através de uma 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 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

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 profissional de seleção será avaliada através dos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20 (vinte), 16 (dezasseis), 12 (doze), 8 (oito) e 4 (quatro) valores.

A Classificação Final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de 0 (zero) a 20 (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 $CF=0,45 AC+0,25 EAC+0,30 EPS$.

Para efeitos de seleção dos candidatos, 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 (nove vírgula cinco) valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Ainda de acordo com o artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de trinta de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a aplicação dos métodos de seleção será faseada e 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), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal;
 - d) quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores, constantes da lista de ordenação final, homologada, não satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal, o júri do procedimento é de novo chamado às suas funções e, com observância do disposto na alínea b), procede à aplicação do método ou métodos seguintes a outro conjunto de candidatos, que serão notificados para o efeito;
 - e) após a aplicação dos métodos de seleção a novo conjunto de candidatos, nos termos da alínea anterior, é elaborada nova lista de ordenação final desses candidatos, sujeita a homologação.

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, foi assinada por todos os presentes.

A Presidente



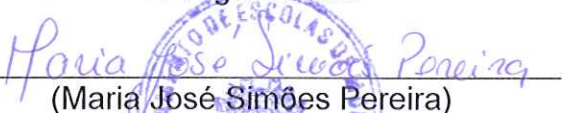
(Maria Odete Lopes Marta)

A Vogal efetiva



(Maria José de Castro Pinto)

A Vogal efetiva



(Maria José Simões Pereira)

Grelha de Avaliação							
Nome do candidato	PC		AP		EPS		CF
	Prova de conhecimentos	Ponderação 45%	Avaliação Psicológica	Ponderação 25%	Entrevista Profissional de Seleção	Ponderação 30%	Classificação Final
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00
		0,00		0,00		0,00	0,00

CF=0,45 PC+0,25 AP+0,30 EPS

Grelha de Avaliação - Métodos de Seleção Obrigatórios								
Candidatos a Cumprir ou a Exercer Atribuição, Competência ou Atividade Caracterizadoras do Posto de Trabalho								
Nome do candidato	HAB	EP	FP	AD	AC	EAC	EPS	CF
	Habilitação Acad. Base	Experiência Profissional	Formação Profissional	Avaliação do Desempenho	Avaliação Curricular	Entrevista Av. Competências	Entrev. Profissional Seleção	Classificação Final
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €
					0,00			0,00 €

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