

## Agrupamento de Escolas n.º 1 de Marco de Canaveses

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 3 (três) 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, 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

### ATA NÚMERO UM

-----Ao vigésimo terceiro dia do mês de julho de dois mil e vinte, pelas catorze horas e trinta minutos, reuniu-se o Júri nomeado pela Diretora do Agrupamento de Escolas n.º1 de Marco de Canaveses, constituído conforme Despacho de vinte e dois de julho por:-----

Presidente: José Manuel Salgueiro Macedo-Adjunto da Diretora

Vogais efectivos: José António de Sousa Monteiro-Subdiretor

Marta Sofia Vanzeller da Silva Campos-Adjunta da Diretora

Vogais suplentes: Maria João Ferreira Monteiro Azevedo- Coordenadora Técnica

Rui Nelson Barbosa Vieira Mendes, Assessor -----

A Presente reunião tem por objetivo proceder à definição de parâmetros de avaliação e respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar.

1. Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP)**.
2. 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 caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento foi publicitado e se os candidatos não os afastarem, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular (AC)** e a **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

3. Prova de conhecimentos **(PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas
  - 3.1. Prova de Conhecimentos **(PC)** será de realização individual, numa única fase, de natureza teórica, escrita, sem consulta, constituída por um questionário com 40 questões de escolha múltipla, com duração de 60 minutos, sem tolerância
  - 3.2. A prova incidirá sobre os seguintes temas: gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente.
  - 3.3. A Bibliografia é a Seguinte: Decreto -Lei n.º 55/2018, de 6 de julho de 2018, Decreto - Lei n.º.4/2015,de 7 de Janeiro; Decreto -Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro; Lei n.º.59/2008, de 11 setembro; Lei n.º.35/2014, de 20 de Junho.
4. A aplicação do método de Avaliação Psicológica **(AP)** é realizada pelas psicólogas do Agrupamento, nos termos definidos na alínea b) do nº 1 do art.º5º da portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.
  - 4.1. 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.
  - 4.2. . 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.
5. 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 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.

5.1. No caso previsto no número 2 a Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

5.1.1.A Habilitação Académica de base será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

-Habilitação de nível superior: 20 valores

-12º ano de escolaridade -18 valores

5,2 A experiência profissional (**EP**) será graduada da seguinte forma:

-20 Valores-com experiência de 10 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 10 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 exercício no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de Abertura

10 valores- sem experiência profissional

5.3 . A formação Profissional (**FP**) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

20 valores: formação diretamente relacionada com a área funcional, com valor igual a ou superior a 60 horas.

18 valores; formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas

14 valores: formação indiretamente relacionada com a área funcional, com valor igual a ou superior a 60 horas.

12 valores. formação indiretamente relacionada com a área funcional, com valor inferior a 60 horas.

10 valores-sem formação

5.4 A avaliação do desempenho (**AD**) relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas 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.

5.4.1 - Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

6. A aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências (**EAC**), para os candidatos abrangidos no n.º 2, 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.

Comportamentos essenciais a valorar:

- a) Capacidade de resposta a problemas concretos;
- b) Autonomia e proatividade;
- c) Aptidão para trabalhar em equipa;
- d) Capacidade para relações

7. 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.

7.1.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.

7.2. A entrevista profissional de seleção terá uma duração não superior a 40 minutos e será realizada segundo o guião a elaborar.

7.3. A entrevista profissional de seleção é valorada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores.

O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

8 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:

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

Ou

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

9. Em caso de igualdade de classificação serão aplicados os critérios de ordenação constantes do artigo 27.2 da Portaria n.2 125-A/2019.,

9.1 — Caso continue a subsistir a igualdade de valoração atender-se-á à maior

10. 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.

11 Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

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

Presidente:

José Manuel Salgueiro Macedo

Vogais efectivos: José António de Sousa  
Marta Sofia Vanzeller da Silva Campos

Vogais suplentes: Maria João Ferreira Monteiro Azevedo  
Rui Nelson Barbosa Vieira Mendes