

ANO LETIVO 2020-21

Ata número um

Aos vinte e seis dias do mês de abril de 2021, pelas 9 horas, reuniu-se, no gabinete da diretora na Escola Básica de Elias Garcia, sede do Agrupamento de Escolas Elias Garcia, na Sobreda, pela primeira vez o júri do procedimento concursal para preenchimento de 1 posto de trabalho para as funções correspondentes às carreiras e às categoria de assistente técnico deste Agrupamento de Escolas Elias Garcia, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, considerando o disposto na Portaria n.º73-A/2021, de 30 de março que alterou a Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro, para dar cumprimento à seguinte ordem de trabalhos:

- 1 - Calendarização do procedimento concursal;
- 2 - Definição dos métodos de seleção, parâmetros de avaliação, sua ponderação e grelha classificativa;
- 3 - Composição do Júri.

Em relação ao ponto um da ordem de trabalhos, foram feitas as seguintes considerações:

- A presente oferta de emprego irá ser publicitada no Diário da República.
- Após a data da publicação em *Diário da República* os candidatos dispõem de 10 dias úteis para apresentarem as suas candidaturas.
- As candidaturas serão apresentadas nos *Serviços Administrativos* do Agrupamento até às 17 horas do décimo dia útil após a data da publicação em *Diário da República*.

No ponto dois da agenda, o júri decidiu a adopção de dois métodos de selecção:

1 - Métodos de selecção

1.1 - Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplicam-se os métodos de selecção obrigatórios **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**.

1.2 - Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho em causa, restrito aos trabalhadores detentores de um vínculo de emprego público, os métodos de selecção a aplicar são a 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.

1.3 - 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 n.º 6 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

1.3.1 - Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos:

- A prova terá a duração de 60 minutos mais 15 minutos de tolerância.

1.3.2 - Temas da prova de conhecimentos:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
- Código de Procedimento Administrativo
- Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário
- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Elias Garcia (<https://www.agrupamentoeliasgarcia.com/>)

1.3.3 - Bibliografia necessária:

- Lei n.º 35/2014 de 20 de junho
- Lei n.º 42/2014 de 11 de julho
- Decreto-Lei n.º 137/2012 de 2 de julho

1.4 - 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. 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.

1.5 - 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 para os candidatos ao concurso para assistente técnico, 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.

1.5.1 - Avaliação Curricular (AC)

FORMAÇÃO ACADÉMICA (HAB)	PONTUAÇÃO MÁXIMA (20)
Mestrado ou Doutoramento	20
Pós-graduação ou equiparado	18
Licenciatura	16
12º ano de escolaridade	10

1.5.2 - Experiência Profissional (EP)

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	PONTUAÇÃO MÁXIMA (20)
Experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura	20
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	18
Experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura	16
Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura	12
Sem experiência profissional	10

1.5.3 - Formação Profissional (FP)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	PONTUAÇÃO MÁXIMA (20)
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas	20
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas	18
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas	14
Formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas	12
Sem formação	10

1.5.4 -Avaliação de 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:

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

Caso não tenham avaliações de desempenho em atividades idênticas a nota será igual a 10 valores.

1.6 - 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.

1.7 - Critérios de avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

ITENS	Nível	Critérios
A - Percurso profissional e experiência na categoria descrita no aviso de abertura. Reflexão, ponderação e responsabilidade.	Elevado	O candidato demonstra um Elevado conhecimento e experiência, não inferior a 2 ano na categoria conforme descrita no aviso de abertura. Demonstra uma Elevada reflexão, ponderação e responsabilidade em relação aos principais problemas associados à carreira de assistente operacional.
	Bom	O candidato demonstra um Bom conhecimento e experiência, não inferior a 1 ano na categoria conforme descrita no aviso de abertura. Demonstra uma Boa reflexão, ponderação e responsabilidade em relação aos principais problemas associados à carreira de assistente operacional.
	Suficiente	O candidato demonstra um conhecimento e experiência satisfatório , na categoria conforme descrita no aviso de abertura. Demonstra alguma reflexão, ponderação e responsabilidade em relação aos problemas associados à carreira de assistente operacional.
	Reduzido	O candidato demonstra pouco conhecimento e experiência, na categoria conforme descrita no aviso de abertura. Tem alguma dificuldade de reflexão, ponderação e não identifica os principais problemas associados à carreira de assistente operacional.
	Insuficiente	O candidato não demonstra conhecimento e experiência na categoria conforme descrita no aviso de abertura. Apresenta muita dificuldade em refletir, ponderar em relação aos problemas associados à carreira de assistente operacional.
B - Competências essenciais para o	Elevado	O candidato demonstra uma Elevada experiência e identifica com clareza todas as funções e tarefas relacionadas com a categoria de

<p>exercício da função - experiência nas tarefas / funções inerentes ao posto / resolução de problemas.</p>		assistente técnico. Demonstra um Elevado sentido de resolução nas três situações apresentadas na entrevista de avaliação de competências. Utiliza os procedimentos mais corretos e propõe outras alternativas de resolução.
	Bom	O candidato demonstra uma Boa experiência e identifica com clareza algumas das funções e tarefas relacionadas com a categoria de assistente técnico. Demonstra um Bom sentido de resolução nas três situações apresentadas na entrevista de avaliação de competências. Utiliza os procedimentos mais corretos.
	Suficiente	O candidato demonstra experiência e identifica algumas das funções e tarefas relacionadas com a categoria de assistente técnico. Demonstra um Satisfatório sentido de resolução nas três situações apresentadas, na entrevista de avaliação de competências. A sua argumentação é acanhada e pouco fundamentada.
	Reduzido	O candidato demonstra pouca experiência nas tarefas e funções inerentes na categoria conforme descrito no aviso de abertura. Demonstra alguma dificuldade de resolução nas três situações apresentadas. A sua argumentação é fraca e pouco fundamentada.
	Insuficiente	O candidato demonstra não ter experiência nas tarefas e funções inerentes na categoria conforme descrito no aviso de abertura. Demonstra muita dificuldade de resolução nas três situações apresentadas na entrevista de avaliação de competências. A sua argumentação é fraca e não fundamentada.
<p>C - Motivação e conhecimento do contexto educativo - conhecimento da realidade; sentido crítico; apetência pelo trabalho de equipa; capacidade de resposta a situações / ocorrências emergentes (Ansiedade); dinamismo.</p>	Elevado	O candidato mostra-se muito motivado para o desempenho das funções inerentes à categoria conforme descrito no aviso de abertura. Tem um Elevado conhecimento da realidade envolvente e apresenta sentido crítico na sua intervenção. Demonstra uma Elevada capacidade e apetência no trabalho de equipa, em especial quando é confrontado com as várias situações problema.
	Bom	O candidato mostra-se motivado para o desempenho das funções inerentes à categoria conforme descrito no aviso de abertura. Tem um Bom conhecimento da realidade envolvente e apresenta algum sentido crítico na sua intervenção. Demonstra uma Boa capacidade e apetência no trabalho de equipa.
	Suficiente	O candidato mostra-se motivado para o desempenho das funções inerentes à categoria conforme descrito no aviso de abertura. Tem um Suficiente conhecimento da realidade envolvente e apresenta sentido crítico na sua intervenção. Demonstra alguma capacidade no trabalho de equipa.
	Reduzido	O candidato mostra-se pouco motivado para o desempenho das funções inerentes à categoria conforme descrito no aviso de abertura. Tem um Reduzido conhecimento da realidade envolvente e

		apresenta pouco sentido crítico na sua intervenção. Demonstra alguma Reduzida capacidade no trabalho de equipa.
	Insuficiente	O candidato não se mostra motivado para o desempenho das funções inerentes à categoria conforme descrito no aviso de abertura. Não tem conhecimento da realidade envolvente e Não apresenta sentido crítico. Demonstra grandes dificuldades no trabalho de equipa.
D - Capacidade de expressão, fluência verbal e correção do discurso - coerência e clareza discursiva, riqueza vocabulário, capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.	Elevado	O candidato apresenta uma Elevada fluência verbal. Apresenta as suas ideias de forma ponderada e organizada. É coerente e muito claro no discurso. Utiliza uma Elevada riqueza de vocabulário e demonstra uma Alta capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.
	Bom	O candidato apresenta uma Boa fluência verbal. Apresenta as suas ideias de forma ponderada e organizada. É claro no discurso. Utiliza uma Boa riqueza de vocabulário e demonstra uma Boa capacidade de compreensão e interpretação das questões colocadas.
	Suficiente	O candidato apresenta fluência verbal. Apresenta as suas ideias de forma ponderada, embora por vezes, tenha alguma dificuldade em organizá-las. É suficientemente claro no discurso. O vocabulário utilizado é suficiente. No entanto, demonstra algumas dificuldades de compreensão e interpretação das questões colocadas.
	Reduzido	O candidato apresenta pouca fluência verbal. Expõe as suas ideias de forma pouco ponderada, tem alguma dificuldade em organizar as ideias. É pouco claro no discurso. O vocabulário utilizado é reduzido e demonstra muitas dificuldades de compreensão e interpretação das questões colocadas.
	Insuficiente	O candidato apresenta pouca fluência verbal. Tem muita dificuldade de expor as suas ideias. É pouco claro no discurso. O vocabulário utilizado é limitado e demonstra muitas dificuldades de compreensão e interpretação das questões colocadas.

1.7.1 - O resultado final da entrevista de avaliação de competências (EAC) é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

1.8 - Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplica-se ainda o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

1.9 - 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 motivação para a função, 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.

1.10 - 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:

- 1º método: $CF = 0,60 PC + 0,40 AP$
- 2º método: $CF = 0,60 AC + 0,40 EAC$

1.11 - 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 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

1.11.1. **Exclusão e notificação dos candidatos** - Os candidatos excluídos serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização da audiência dos interessados nos termos do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo.

1.12 - Os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método (AP) apenas aos 10 melhores candidatos aprovados, por ordem decrescente, no primeiro método obrigatório (AC);
- 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) do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

1.13 - Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Em relação ao ponto três, a composição do júri será:

Presidente: Carlos Miguel Guerreiro Nobre, professor do quadro de agrupamento.

Vogais efetivos: Vanda Alexandra Marques Berenguer Alves, chefe dos serviços administrativos escolares e Ana Mafalda Ribeiro da Costa Lapa, Psicóloga do Agrupamento.

Vogais suplentes: Teresa Maria Guimarães Gonçalves Dias, professora do quadro de agrupamento e Ana Paula Simões Carvalho Almeida dos serviços administrativos escolares.

Almada, 26 de abril de 2021

A Presidente do Júri- Carlos Nobre

A Vogal Efetiva- Vanda Alves

A Vogal Efetiva- Mafalda Lapa

