



Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto 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

ATA DA REUNIÃO DO JÚRI PARA ELABORAÇÃO DE CRITÉRIOS E PONDERAÇÕES DO PROCEDIMENTO CONCURSAL

ATA Nº1/abril 2021 – Procedimento Concursal Assistente Técnico

Àos dezanove dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas dez horas e trinta minutos, nas instalações da Escola Básica e Secundária Anselmo de Andrade, sito na Rua Ramiro Ferrão, reuniu o júri designado para o procedimento concursal, tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na categoria/carreira de Assistente Técnico no Agrupamento de Escolas Anselmo de Andrade – Almada, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, por despacho do Diretor, constituído por:

Presidente: Ana Isabel Salvador Seno dos Santos Valente, Psicóloga.

Vogais Efetivos: Madalena Isabel Pacheco Ramos, Professora do quadro de escola e Mafalda Raquel Glória Rodrigues, Sub-Diretora.

Vogais Suplentes: Aníbal Jerónimo Rodrigues, Adjunto do Diretor e Cristina Isabel Paulo de La Cerda, Adjunta do Diretor.

1. Métodos de seleção

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 seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

1.2 – 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, 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)**.

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 no Aviso de Abertura. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

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

Prova escrita com consulta

Duração: 60 minutos

Tolerância: 15 minutos

1.3.2 – Temas da prova de conhecimentos:

Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

Código do Procedimento Administrativo;

Código do Trabalho;

Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública;



Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Anselmo de Andrade.

1.3.3 – Bibliografia necessária:

Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, com as alterações vigentes;

Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro; Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, com as alterações vigentes;

Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, com as alterações vigentes;

Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Anselmo de Andrade.

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 Aviso de Abertura. 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, 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.

Avaliação Curricular (AC)

FORMAÇÃO ACADÉMICA (HAB)	PONTUAÇÃO
Habilitação Superior à exigida	20
12º ano de escolaridade ou equiparado	16

Experiência Profissional (EP)

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL	PONTUAÇÃO
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



Formação Profissional (FP)

FORMAÇÃO PROFISSIONAL	PONTUAÇÃO
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	20
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	18
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	14
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	12
Sem formação	10

1.6 – Avaliação de Desempenho (AD)

1.6.1. 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:

$$AD = 4\{(A+B+C)/3\}$$

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

1.7 – Fórmula Avaliação Curricular = AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5

1.8 – Entrevista 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.

1.8.1 – Entrevista de Avaliação de competências (EAC)

Critério 1 – EXPERIÊNCIA E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	PONTUAÇÃO
Experiência e Qualificação Bastante Relevantes para a função (consolidada com prática e formação continuadas)	20
Experiência e Qualificação Muito Relevantes para a função (consolidada com prática continuada)	16
Experiência e Qualificação Relevantes para a função	12
Experiência e Qualificação com Alguma Relevância para a função	8
Sem Experiência e Qualificação Relevantes para a função	4

Critério 2 – CONHECIMENTO DO SERVIÇO E DAS FUNÇÕES	PONTUAÇÃO
Elevado conhecimento do serviço e das funções a que se candidata (consolidado pela prática)	20



Bom conhecimento do serviço e das funções a que se candidata (por via da legislação)	16
Adequado conhecimento do serviço e das funções a que se candidata	12
Pouco conhecimento do serviço e das funções a que se candidata	8
Ausência de conhecimento do serviço e das funções a que se candidata	4

Critério 3 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	PONTUAÇÃO
Demonstra a um nível Muito Elevado competências de relacionamento interpessoal, recorrendo a soluções de compromisso para a resolução de problemas	20
Demonstra a um nível Elevado competências de relacionamento interpessoal, tendo em consideração a perspetiva pessoal do outro	16
Demonstra a um nível Adequado competências de relacionamento interpessoal, com tendência para a resolução do conflito	12
Demonstra Poucas competências de relacionamento interpessoal, agindo de forma incoerente	8
Não demonstra competências de relacionamento interpessoal, agindo por inércia ou impulso	4

Critério 4 – TOLERÂNCIA À PRESSÃO E À CONTRARIEDADE	PONTUAÇÃO
Demonstra a um nível Muito Elevado capacidade em lidar com situações difíceis, expressando controlo emocional e aceitação de críticas, com discernimento e ação profissional	20
Demonstra a um nível Elevado capacidade em lidar com situações difíceis, expressando controlo emocional e mantendo-se funcional em ambiente de pressão	16
Demonstra Adequada capacidade em lidar com situações de pressão e contrariedade, mantendo uma atitude profissional	12
Demonstra Dificuldade em lidar com situações de pressão e contrariedade	8
Não consegue lidar com situações de pressão e contrariedade	4

Critério 5 – INICIATIVA E AUTONOMIA	PONTUAÇÃO
Demonstra um nível Muito Elevado de atuação proativa e autónoma na resolução de problemas, evidenciando iniciativa pessoal e autonomia	20
Demonstra um nível Elevado de atuação proativa e autónoma na resolução de problemas, evidenciando prontidão a novas solicitações profissionais	16
Demonstra uma Adequada proatividade e autonomia na resolução de problemas	12
Demonstra Pouca proatividade e autonomia na resolução de problemas	8
Não demonstra proatividade e autonomia na resolução de problemas	4

Fórmula EAC= (Critério 1 + Critério 2 + Critério 3 + Critério 4 + Critério 5) /5

1.9 – 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 o método de seleção facultativo **Entrevista Profissional de Seleção (EPS)**.

1.10 – 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.

1.10.1 – Entrevista Profissional de Seleção (EPS)

Critério 1 - ATITUDE E MOTIVAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	PONTUAÇÃO
Atitude e Motivação Exceíente	20
Atitude e Motivação Muito Adequadas	16
Atitude e Motivação Adequadas	12
Atitude Adequada e Pouca Motivação	8
Atitude Desadequada e Ausência de Motivação	4

Critério 2 – CONHECIMENTO E FORMAÇÃO PARA O EXERCÍCIO DA FUNÇÃO	PONTUAÇÃO
Com conhecimento, experiência e formação Bastante Relevantes para a função	20
Com conhecimento, experiência e formação Muito Relevantes para a função	16
Com conhecimento e experiência Relevantes para a função e alguma formação	12
Com conhecimento e experiência Pouco Relevantes para a função	8
Ausência de conhecimento e experiência para a função	4

Critério 3 – CAPACIDADE DE EXPRESSÃO, FLUÊNCIA VERBAL E CORREÇÃO DO DISCURSO	PONTUAÇÃO
Excelente capacidade	20
Boa capacidade	16
Adequada capacidade	12
Pouca capacidade	8
Dificuldade	4

Fórmula EPS= (Critério 1 + Critério 2 + Critério 3) /3

1.11 – 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

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

1.12 – 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.



1.13 – Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser faseada nos termos do n.º 1 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, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por **tranches sucessivas de 10 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 aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

1.14 – Os candidatos aprovados no método de seleção obrigatório 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.

2. Critérios de desempate

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, e os definidos nesta ata, nomeadamente:

- 1º Critério – Ser detentor de relação jurídica de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para as mesmas funções e atividade;
- 2º Critério – Maior experiência profissional (expressa em anos);
- 3º Critério – Maior número de horas de formação especializada;
- 4º Critério – Maior habilitação;
- 5º Critério – Menor idade.

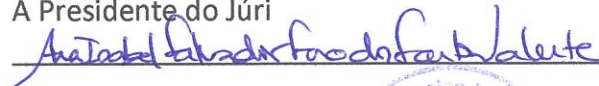
3. Critérios de exclusão

3.1 – São excluídos os candidatos que não cumpram as condições descritas no aviso de abertura publicado em Diário da República.

3.2 – São excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

Almada, 19 de abril de 2021

A Presidente do Júri



A Vogal Efetiva



A Vogal Efetiva



