





Ata n.º 1

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 (Despacho n.º 442/2020/MF, de 30 de junho de 2020, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças bem como Despacho n.º 2103/2019, de 25 de fevereiro de 2019 da Exma. Senhora Diretora-Geral da Administração Escolar, publicado em 1 de março de 2019 no Diário da República, 2.º série, n.º 43), cujo aviso de abertura aguarda publicação no Diário da República.

Assistente Técnico

1.ª Reunião do Júri do Procedimento

17/07/2020







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 (Despacho n.º 442/2020/MF, de 30 de junho de 2020, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças bem como Despacho n.º 2103/2019, de 25 de fevereiro de 2019 da Exma. Senhora Diretora-Geral da Administração Escolar, publicado em 1 de março de 2019 no Diário da República, 2.º série, n.º 43), cujo aviso de abertura aguarda publicação no Diário da República.

ATA N.º 1

Aos dezassete dias do mês de julho do ano de dois mil e vinte, pelas 15:00 horas, na sede do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande, sita na Av. Manuel Jacinto Nunes, n.º 10, em Pedrógão Grande, reuniu o Júri do 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, conforme Despacho n.º 442/2020/MF, de 30 de junho de 2020, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças bem como Despacho n.º 2103/2019, de 25 de fevereiro de 2019 da Exma. Senhora Diretora-Geral da Administração Escolar, publicado em 1 de março de 2019 no Diário da República, 2.º série, n.º 43, cujo aviso de abertura aguarda publicação no Diário da República.

Compareceram os membros efetivos do Júri do procedimento, a saber:

Américo Lourenço da Silva (Adjunto da Direção), Maria Luísa Soares Silva (Adjunta da Direção) e Adélia Conceição Soares Figueiredo (Coordenadora Técnica); na qualidade de presidente, primeiro e segundo vogais, respetivamente.

O Júri do procedimento reuniu para efeitos do disposto no n.º 1 e n.º 3 do artigo 22.º da Portaria n.º 145-A/2011, de 6 de abril, no uso da competência conferida pela alínea c) do n.º 2 do mesmo artigo do referido diploma legal, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único – FIXAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE APRECIAÇÃO E DE PONDERAÇÃO DO MÉTODO DE SELEÇÃO, BEM COMO O SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL DOS CANDIDATOS, INCLUINDO A RESPETIVA FÓRMULA CLASSIFICATIVA.

Verificada a existência de quórum, o presidente declarou aberta a reunião, dando de imediato início à discussão dos assuntos inerentes ao ponto agendado. O Júri do procedimento deliberou, por unanimidade, fixar o seguinte:







1. Ponderação dos métodos de seleção:

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC), com a ponderação de 55% e a Avaliação Psicológica (AP), com a ponderação de 45% e nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019.

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), com a ponderação de 55% e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), com a ponderação de 45%.

1.1 REQUISITOS DE ADMISSÃO:

- a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:
 - Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
 - ii) 18 anos de idade completos;
 - iii) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
 - iv) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - v) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória;
- b) Ser titular do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 2 de acordo com o previsto na alínea *b*) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

Não podem ser admitidos ao procedimento concursal, entre outros, os candidatos que:

- não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;
- sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março;
- tenham cessado o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções;







 cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho aos previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento;

1.2. PROVA DE CONHECIMENTOS (PC):

A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções na carreira e na categoria de assistente técnico, constantes da Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro e funções na carreira e na categoria de assistente técnico, tal como descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, para os serviços administrativos dos agrupamentos de escolas ou escolas não agrupadas, compreendendo designadamente as atividades inerentes à gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

A Prova de conhecimentos (gerais e específicos) é de realização individual, numa única fase, será de natureza teórica e sob a forma escrita, de escolha múltipla e com a duração máxima de 60 minutos, visando avaliar o nível de conhecimentos académicos e profissionais.

Os temas da prova de conhecimentos são a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro (Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública), Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro (Estatuto do Aluno), Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro (Código do Procedimento Administrativo), Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho (Autonomia e Flexibilidade Curricular), Portaria n.º 223-A/2018, de 3 de agosto (Regulamentação das Ofertas Educativas do Ensino Básico) e Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho (Estabelece os princípios e as normas que estabelecem a Inclusão), sendo que a bibliografia necessária é:

- Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;
- Portaria n.º 359/2013 de 13 de dezembro;
- Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro;
- Decreto-Lei n.º 55/2018 de 6 de julho;
- Portaria n.º 223-A/2018, de 3 de agosto;
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho.

Nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, deve ser garantido o anonimato do candidato para efeitos de correção da Prova de Conhecimentos (PC).

1.3. AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (AP):

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 um perfil de competências para o desempenho das funções definidas no ponto anterior.





\$ 3 J

A avaliação psicológica comporta uma só fase, será realizada pelos Serviços de Psicologia e Orientação do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande e é valorada, 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.

Para efeitos de registo, por cada candidato é elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e o resultado final obtido. A ficha deve garantir a privacidade da avaliação psicológica perante terceiros.

Nos termos da alínea i) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria 125-A/2019, deve ser garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados da avaliação psicológica perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra do dever de sigilo.

1.4. AVALIAÇÃO CURRICULAR (AC):

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.

A Avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + EP}{2}$$

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 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 8 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 no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores sem experiência profissional.

1.5. ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS (EAC):

A 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. A aplicação deste método deverá permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelos candidatos. A aplicação deste método basear-se-á num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, devendo o guião estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A Entrevista de Avaliação de Competências será 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.

As competências comportamentais consideradas fundamentais para a avaliação dos candidatos são as seguintes:

- Orientação para o serviço público (OSP);
- Trabalho de equipa e cooperação (TEC);
- Relacionamento Interpessoal (RI);
- Tolerância à pressão e contrariedades (TPC).

Cada uma das competências será avaliada segundo uma grelha do tipo:

Competência	ELEVADO (20 valores)	BOM (16 valores)	SUFICIENTE (12 valores)	REDUZIDO (8 valores)	INSUFICIENTE (4 valores)
Orientação para o serviço público					
Trabalho de equipa e cooperação					
Relacionamento Interpessoal					
Tolerância à pressão e contrariedades					

A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), será obtida pela média aritmética destas quatro competências, através da seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{OSP + TEC + RI + TPC}{4}$$







2. Valoração, classificação final e efeitos da aplicação dos métodos de seleção:

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 = 0.55PC + 0.45AP

ou

CF = 0.55AC + 0.45EAC

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.

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, para realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

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, da seguinte forma:

- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;
- Aplicação do segundo método obrigatório apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídicofuncional, 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 de recrutamento do procedimento concursal.

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, por remissão do n.º 2 do artigo 25.º, ambos da portaria 125-A/2019 de 30 de abril.

A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.





3. Critérios de ordenação preferencial e disposições finais:

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019. No caso de subsistir igualdade de valorações, atender-se-á à ponderação qualitativa das ações de formação devidamente certificadas, no âmbito das Tecnologias de Informação e Comunicação, avaliadas pelo júri do procedimento como relevantes para o exercício da profissão de assistente técnico na área da educação básica.

Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro e pela Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019 e, após homologação da Diretora do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Pedrógão Grande, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

Prazo de validade: O procedimento concursal é válido por 18 meses para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019.

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, «A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação».

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Presidente

O 1.º Vogal efetivo

O 2.º Vogal efetivo