



## ATA N.º 1

-----No dia dois do mês de setembro de dois mil e vinte, pelas dez horas, reuniram os membros do 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 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, aberto pelo Aviso n.º 11693/2020, publicado no Diário da República n.º 156/2020, de 12 de agosto de 2020, 2.ª série, PARTE C.---

-----Esteve presente na reunião a Vogal suplente Maria de Lurdes Quadrado Ribeiro, em substituição da Vogal efetiva Joana Maria Couto Matos, uma vez que esta deixou de exercer as funções mencionadas no Aviso de abertura do procedimento concursal (Assessora do Diretor).-----

-----Esta reunião teve como objetivo fixar os critérios de apreciação e de ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, tendo o Júri, nos termos da lei, e de acordo com o Aviso de abertura do presente procedimento concursal (adiante designado por "Aviso") deliberado, por unanimidade, o seguinte: -----

-----Nos termos do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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).-----

-----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).-----

-----A 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 oito do Aviso. Será valorada de zero a vinte valores e com expressão até às centésimas.-----

-----A Prova de Conhecimentos será escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, sob anonimato, sem consulta, a realizar por todos os candidatos/as no mesmo dia e hora, sem admissão de segunda chamada, que visa a avaliação de conhecimentos nos domínios profissionais relevantes para o exercício da função, incidindo designadamente sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da carreira de assistente técnico, em especial tendo em conta a temática constante do Aviso, sendo constituída por vinte perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla. Terá a duração máxima de sessenta minutos.-----

-----Os temas sobre os quais incidirá a Prova de Conhecimentos bem como a bibliografia necessária são os constantes dos pontos treze, ponto três, ponto dois, e treze, ponto três, ponto três, ambos do Aviso.-----

-----A 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 oito do Aviso. A Avaliação Psicológica comportará uma única fase e será valorada através dos seguintes níveis classificativos e respetivas classificações:-----



- Elevado – vinte valores;-----
- Bom - dezasseis valores;-----
- Suficiente – doze valores;-----
- Reduzido – oito valores;-----
- Insuficiente – quatro valores.-----

-----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 (HA), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). Será expressa numa escala de zero a vinte valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética simples das classificações dos elementos a avaliar, de acordo com a seguinte fórmula: -----

$$AC = (HA+EP+FP+AD) / 4$$

-----A Habilitação Académica (HA) será graduada de acordo com a seguinte valoração: -----

- décimo segundo ano de escolaridade/curso que lhe seja equiparado – dezoito valores;-----
- habilitação de grau académico superior – vinte valores. -----

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

- Candidatos com menos de um ano de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria - dez valores;-----
- Candidatos com um a três anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria - doze valores; -----
- Candidatos com mais de três e menos de cinco anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria - catorze valores; -----
- Candidatos com cinco a oito anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria - dezasseis valores;-----
- Candidatos com mais de oito anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria - vinte valores.-----

-----Na Formação Profissional (FP) – serão ponderadas as ações de formação diretamente relacionadas com as áreas funcionais a recrutar, devidamente certificadas por entidades competentes para o efeito, sendo valorada da seguinte forma:-----

- Sem formação diretamente relacionada com a área funcional – dez valores;-----
- Com formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de horas igual ou inferior a quinze – doze valores; -----
- Com formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de horas superior a quinze e inferior a trinta – catorze valores;-----
- Com formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de horas igual ou superior a trinta e inferior a sessenta – dezasseis valores;-----
- Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de horas igual ou superior a sessenta e inferior a cem - dezoito valores;-----
- Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de horas igual ou superior a cem – vinte valores. -----

-----A Avaliação de Desempenho (AD) será relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar e será classificada de acordo com a seguinte fórmula  $AD= 4 [(A+B+C)/3]$ , em que A, B e C se referem



às pontuações quantitativas dos últimos três anos. Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, relativa ao último período não superior a três anos, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com catorze valores. -----

-----A 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 os seguintes níveis classificativos e respetivas classificações:---

- Elevado – vinte valores;-----
- Bom - dezasseis valores;-----
- Suficiente – doze valores;-----
- Reduzido – oito valores;-----
- Insuficiente – quatro valores.-----

-----Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, aplica-se ainda o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a qual 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 Escola Básica D. Pedro I, sede do Agrupamento de Escolas D. Pedro I e disponibilizada na página eletrónica deste.-----

-----A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada de acordo com os seguintes níveis classificativos e respetivas classificações:-----

- Elevado – vinte valores;-----
- Bom - dezasseis valores;-----
- Suficiente – doze valores;-----
- Reduzido – oito valores;-----
- Insuficiente – quatro valores.-----

-----A classificação final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de zero a 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-----

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

-----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 nove valores e meio 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 artigo. 121.º do Código do Procedimento Administrativo. As alegações a proferir pelos mesmos devem ser feitas em formulário próprio, aprovado pelo Despacho n.º 11 321/2009, de 8 de maio, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 89, de 8 de maio, disponibilizado no endereço eletrónico da Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), em [www.dgaep.gov.pt](http://www.dgaep.gov.pt), podendo ser obtido na página eletrónica ou junto dos serviços administrativos do Agrupamento de Escolas D. Pedro I.-----

-----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:

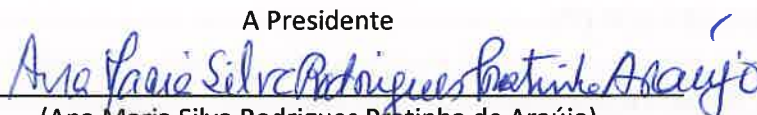
- a) Aplicação, à totalidade dos candidatos, do primeiro método de seleção obrigatório;-----



b) 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 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) do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.-----  
-----Os candidatos aprovados no primeiro 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 da Portaria n.º 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 zero a vinte valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.-----  
-----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, de 30 de abril.-----  
-----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.-----  
-----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 n.º 1 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo.-----  
-----A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor do Agrupamento de Escolas D. Pedro I, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas D. Pedro I, sendo ainda publicado um aviso no Diário da República, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.-----  
-----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 Júri,

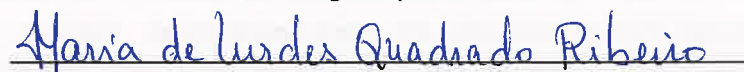
A Presidente

  
\_\_\_\_\_  
(Ana Maria Silva Rodrigues Pratinha de Araújo)

O Vogal efetivo

  
\_\_\_\_\_  
(António Pereira)

A Vogal suplente

  
\_\_\_\_\_  
(Maria de Lurdes Quadrado Ribeiro)

