



Ata n.º 1 do júri

Reunião prévia

Procedimento concursal comum para contratação em funções públicas por tempo indeterminado, com vista à constituição de reserva de recrutamento para ocupação postos de trabalho do mapa de pessoal, na carreira e categoria de Assistente Técnico (área de apoio administrativo escolas)

No dia oito de junho de 2022, na sala de reuniões do Departamento de Educação e Desenvolvimento Sociocultural reuniram o Chefe do Gabinete de Apoio à Gestão das Escolas, Fernando Manuel Fernandes Durão Correia Pereira, Presidente do Júri mencionado em epígrafe, a Diretora de Agrupamento de Escolas José Cardoso Pires, Cristina Maria Bento Madaleno, 1.ª vogal efetiva, e a Coordenadora Técnica do Agrupamento de Escolas de Alfornelos, Paula Fernanda Barreira Pedronho, 2.ª vogal efetiva, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, Avaliação Psicológica e da Entrevista Profissional de Seleção, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As Provas de Conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

A Avaliação Curricular 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.

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido, podendo comportar uma ou mais fases.

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A Entrevista Profissional de Seleção 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.

Iniciados os trabalhos, deliberou o júri por unanimidade:

I) Métodos Obrigatórios:

Os métodos de seleção obrigatórios serão aplicados de acordo com o seguinte:

a) Aos candidatos que reúnam as condições referidas no n.º 2 do art. 36º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual, serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Aos restantes candidatos e aos referidos na alínea anterior que tenham exercido por escrito a opção de escolha dos métodos de seleção obrigatórios, serão aplicados a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica.



II) Método Facultativo:

a) Entrevista Profissional de Seleção

O método facultativo entrevista profissional de seleção (EPS) será aplicado, presencialmente, a todos os candidatos aprovados nos métodos de seleção obrigatórios.

III) Considerar para as provas de conhecimentos o seguinte:

A prova de conhecimentos revestirá a forma escrita, tem carácter eliminatório (para os candidatos que obtenham classificação inferior a 9,5 valores), e terá a duração de 90 minutos, com 15 minutos de tolerância, dividida em duas partes, teórica e prática, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

A parte teórica será elaborada com base na seguinte legislação de enquadramento:

- * Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua redação atual (que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) - temas: garantias da imparcialidade/acumulação de funções; deveres gerais do trabalhador e entidade empregadora; férias, faltas e poder disciplinar;
- * Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, na sua redação atual - temas: princípios gerais da atividade administrativa; garantias da imparcialidade; prazos; audiência dos interessados;
- * Lei n.º 75/2013 de 12 de setembro, na sua redação atual – Regime Jurídico das Autarquias Locais – Quadro de Competências; Descentralização administrativa;
- * Lei n.º 169/99 de 18 de setembro, na sua redação atual – Quadro de competências e regime jurídico de funcionamento dos órgãos dos municípios e freguesias;
- * Regulamento Orgânico dos Serviços Municipais, publicado na 2ª série do DR n.º 216, de 4 de novembro de 2015;
- * Decreto-Lei n.º 75/2008 de 22 de abril, na sua redação atual, que aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;
- * Portaria n.º 272-A/2017 de 13 de setembro, na sua redação atual, fixa os critérios e a fórmula de cálculo da dotação máxima de referência do pessoal não docente por agrupamento de escola ou escolas não agrupadas;
- * Contrato Interadministrativo de Delegação de Competências n.º 550/2015, publicado no Diário da República, 2ª Série, n.º 145, de 28 de julho de 2015;
- * Lei n.º 50/2018 de 16 de agosto, na sua redação atual, lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais;
- * Decreto-Lei n.º 21/2019 de 30 de janeiro, na sua redação atual, que concretiza o quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio a educação.

É permitida a consulta dos diplomas mencionados nos pontos anteriores, nos termos definidos na prova de conhecimentos, não sendo autorizado o uso de legislação comentada e/ou anotada ou outro tipo de documentação, competindo aos candidatos a sua atualização. Não é permitido o uso de qualquer equipamento eletrónico para consulta.



- > 1 ano ≤ 3 anos13 valores
- > 3 ano ≤ 6 anos16 valores
- > 6 anos20 valores

D. Avaliação de Desempenho

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, a dividir pelo número de anos classificados, convertida numa escala de 0 a 20 valores. Caso o candidato não possua qualquer avaliação, ser-lhe-ão concedidos 12 valores.

(Nota do último período avaliado) X 4

Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da avaliação curricular:

$$A.C. = (H.A. \times 0,2) + (F.P. \times 0,2) + (E.P. \times 0,5) + (A.D. \times 0,1)$$

Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

V) Considerar para a Avaliação Psicológica o seguinte:

No que diz respeito à avaliação psicológica, a sua preparação e aplicação será efetuada por uma entidade especializada externa.

A avaliação psicológica é composta por uma ou duas fases, sendo elaborada uma ficha individual para cada candidato submetido a avaliação, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto, 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.

VI) Considerar, na Entrevista de Avaliação de Competências, o seguinte:

A Entrevista de Avaliação de Competências será registada numa ficha individual referente a cada candidato submetido à entrevista, contendo a indicação das aptidões e/ou competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado final obtido.

Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

VII) Considerar, na Entrevista Profissional de Seleção, os seguintes parâmetros:

Cultura geral e experiência profissional



IV) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes (HA)

12º ano de escolaridade ou equiparado	18 valores
Habilitação Superior	20 valores

B. Formação Profissional (F.P.)

Formação com interesse direto para o exercício de funções identificadas total ou parcialmente com a área para que o procedimento concursal é aberto, devidamente comprovada (incluindo, cursos, conferências, seminários, colóquios e outras iniciativas similares)

- É atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.
- Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.
- A cada dia de formação corresponde 6 horas. Quando não forem mencionados horas/dias, é considerado, apenas, o valor mínimo de um dia. A uma semana correspondem 30 h e a um mês correspondem 120h

1- Participação em cursos ou outras iniciativas similares

Formação	duração
Sem formação	10 valores
Por cada módulo de 6 horas	0.30 valores

2 - Frequência de estágios não curriculares:

- Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios, na área a recrutar, com duração igual ou superior a 6 meses, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;
- Entendeu-se contabilizar a duração total do(s) estágio(s) frequentado(s), por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

Duração	Valores
> 6 meses e até 12 meses	1 valor
> a 1 ano	1,5 valores

C. Experiência Profissional (EP)

Desempenho de funções no âmbito do posto de trabalho a ocupar, avaliada pela sua duração e natureza.

Duração

A duração da experiência profissional será classificada, considerando o tempo de serviço prestado pelos candidatos, expresso em anos completos, com arredondamento para a unidade imediatamente inferior ou superior, consoante as frações sejam menores ou maiores /iguais de 6 meses, de acordo com os seguintes patamares:

- ≤ 1 ano10 valores



Gosto pelo trabalho em equipa

Sentido crítico

Motivações e interesses

O conteúdo e a avaliação dos fatores de apreciação constarão da Ficha de Entrevista Profissional de Seleção, que se anexa e que, para todos os efeitos, faz parte integrante da presente ata. Será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponderão, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

➤ VIII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes **Fórmulas da Classificação Final**:

Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado:

$$C.F. = (A.C. \times 0,45) + (E.A.C. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 0,45) + (A.P. \times 0,25) + (E.P.S. \times 0,3)$$

Em que:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

E.A.C. = Entrevista de Avaliação de Competências

P.C. = Provas de Conhecimentos

A.P. = Avaliação Psicológica

E.P.S. = Entrevista Profissional de Seleção

Deliberou, ainda, o júri, por unanimidade que, em caso de igualdade de valoração entre candidatos na ordenação final, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art. 27º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de Abril, e que, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Menor idade
- Residência no município da Amadora

E nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente ata, que vai ser assinada pelos membros do Júri.

Júri

Júri

Júri

