

-----Aos vinte e sete dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas catorze horas e trinta minutos, sob a presidência da Subdiretora, Maria Silvina Pinto, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum do Agrupamento de Escolas de Canedo com a seguinte ordem de trabalhos: -----

----- **Ponto um:** Aviso de Abertura 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 técnica; -----

----- **Ponto dois:** Elaboração de critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação; -----

----- **Ponto três:** Outros assuntos. -----

----- Relativamente ao ponto um da ordem de trabalhos, dando cumprimento ao despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas de Canedo, de 22/07/2020, no uso das competências que lhe foram delegadas por Despacho n.º 2103/2019, da Diretora-Geral da Administração Escolar, proferido em 25 de fevereiro de 2019, publicado em 1 de março de 2019 no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 43, o júri elaborou o aviso de abertura do procedimento concursal identificado na ordem de trabalhos (que segue em anexo), para posterior publicitação nos locais adequados. -----

----- Quanto ao ponto dois da ordem de trabalhos, o júri do procedimento concursal analisou e aprovou por unanimidade os critérios de apreciação e ponderação dos fatores de avaliação, bem como o sistema de classificação final constantes nesta ata, relativamente à seleção dos candidatos a preencher: um posto de trabalho, na carreira/categoria de Assistente Técnica, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. -----

----- Os métodos de seleção serão os estipulados no artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e do artigo 5.º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril e serão aplicados da seguinte forma: -----

----- Os métodos de seleção obrigatórios a aplicar são a **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, 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)**. --

----- Prova de conhecimentos (**PC**), com uma ponderação de 45%, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no n.º 7 do Aviso de Abertura. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até

O(A) Presidente da Reunião,

Scabel

O(A) Secretário(a),

[Assinatura]

O Diretor
 Visto em: 28/07/2020

[Assinatura]
 Paulo Alexandre Dias

às centésimas. Esta assumirá a forma escrita, escolha múltipla e de Resposta Aberta, com duração de 50 minutos, tendo como possíveis temas a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, Funções dos Assistentes Técnicos e Código de Procedimentos Administrativos. -----

----- Os candidatos deverão comparecer no local de realização da prova com a antecedência mínima de trinta minutos. A chamada para a prova será feita vinte minutos antes do início da mesma. Mais se informa, que a prova terá início na hora marcada, sendo impedidos de proceder à sua realização os candidatos que se apresentem à realização da mesma após a hora de início do tempo regulamentar.---

----- Na realização da prova será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do número 2 do artigo 8º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. -----

----- Os candidatos admitidos serão convocados por correio eletrónico, nos termos da alínea a) do artigo 10º da referida Portaria. -----

----- Avaliação psicológica (**AP**), com uma ponderação de 25%, 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 8 do 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. A preparação e a aplicação do método serão efetuadas pela psicóloga escolar, que remeterá os resultados aos membros do Júri.-----

----- Avaliação curricular (**AC**), com uma ponderação de 45%, 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 A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$.-----

----- Sendo que: -----

- Na **Habilitação Académica** de Base (HAB), pretende-se ponderar a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes. Assim, o júri deliberou o seguinte:

| | | |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>O(A) Presidente da Reunião,</p> <p><i>scobral</i></p> | <p>O(A) Secretário(a),</p> <p><i>[assinatura]</i></p> | <p>O Diretor,</p> <p>Visto em: 28/7/2023</p> <p><i>[assinatura]</i></p> <p>Paulo Alexandre Dias</p> |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|

habilitação superior à exigida, 20 valores; décimo segundo ano de escolaridade ou cursos que lhes sejam equiparados, 16 valores. A classificação máxima deste fator é de 20 valores. -----

- Na **Experiência Profissional (EP)**, pretende-se determinar a qualificação dos candidatos para os postos de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre as funções/atividades já exercidas e a atividade caracterizadora dos postos de trabalho a preencher. Com efeito, a adequação funcional dos candidatos, ou seja, a sua qualificação, depende do maior ou menor contacto orgânico-funcional em realidade escolar e educativa do contexto onde desempenhará as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal. Assim, o júri deliberou o seguinte: com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, 20 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, 18 valores; com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, 16 valores; sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, 14 valores; sem experiência profissional, 12 valores. A classificação máxima deste fator é de 20 valores. -----

- **A Formação Profissional (FP)**, visa aumentar a eficácia e a eficiência dos serviços através da melhoria da produtividade do capital humano. Para este efeito considera-se a formação profissional direta ou indiretamente relacionada com as áreas funcionais a recrutar. Assim, o júri deliberou o seguinte: formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas, 20 valores; formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas, 18 valores; formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas, 14 valores; formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas, 12 valores; sem formação, 10 valores. A classificação máxima deste fator é de 20 valores. -----

- **A Avaliação de Desempenho (AD)**, em que se pondera a avaliação 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. Assim, o júri deliberou classificar este parâmetro de acordo com a seguinte fórmula: $AD = 4[(A+B+C)/3]$. Em que A,B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos. Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho será atribuída a classificação de 10 valores neste parâmetro. A classificação máxima deste fator é de 20 valores. -----

- A Entrevista de Avaliação de Competências (**EAC**), com uma ponderação de 25%, visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com

O(A) Presidente da Reunião,

Scebal

O(A) Secretário(a),

[Assinatura]

O Diretor,

Visto em:

25/7/2022

[Assinatura]

Paulo Alexandre Dias

as competências essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Para este efeito será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e insuficiente, aos quais correspondem respetivamente, as classificações de 20, 16, 12 e 8 valores. A classificação final obtém-se pela média aritmética simples dos critérios selecionados. O Júri selecionou as seguintes competências: -----

Critério 1 - Organização e Método de Trabalho, que visa avaliar a capacidade de organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-las de forma metódica. -----

- a) Organização e definição de prioridades desadequadas, 8 valores; -----
- b) Organização e definição de prioridades adequadas, 12 valores; -----
- c) Organização e definição de prioridades muito adequadas, 16 valores; -----
- d) Organização e definição de prioridades excelentes, 20 valores. -----

Critério 2 - Iniciativa e Autonomia, que visa avaliar a capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los. -----

- a) Pouca autonomia e iniciativa, 8 valores; -----
- c) Autonomia e iniciativa adequada, 12 valores; -----
- d) Autonomia e iniciativa muito adequadas, 16 valores; -----
- e) Autonomia e iniciativa excelentes, 20 valores. -----

Critério 3 - Relacionamento Interpessoal, visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. -----

- a) Pouca dificuldade na interação com pessoas em situações de “conflito”, 8 valores; -----
- c) Interação adequada com pessoas em situações de “conflito”, 12 valores; -----
- d) Interação muito adequada com pessoas em situações de “conflito”, 16 valores; -----
- e) Excelente interação com pessoas em situações de conflito, 20 valores; -----

Critério 4 - Comunicação, visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem a diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros. -----

- a) Dificuldade de expressão, comunicação ou interpretação, 8 valores; -----
- b) Capacidade de expressão, comunicação ou interpretação, 12 valores; -----
- c) Boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação, 16 valores; -----
- d) Muito boa capacidade de expressão, comunicação ou interpretação, 20 valores. -----

Critério 5 - Motivação e interesse para o exercício de funções a desempenhar, visa avaliar o

| | | |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>O(A) Presidente da Reunião,</p> <p><u>Scobral</u></p> | <p>O(A) Secretário(a),</p> <p><u>[Assinatura]</u></p> | <p>O Diretor,</p> <p>Visto em: 28/11/2020</p> <p><u>[Assinatura]</u></p> <p>Paulo Alexandre Dias</p> |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|

conhecimento das funções e responsabilidades inerentes ao cargo/capacidade de resposta a situações concretas. -----

- a) Pouca motivação e conhecimento das funções inerentes ao cargo, 8 valores; -----
- b) Motivação e conhecimentos adequados das funções inerentes ao cargo, 12 valores; -----
- c) Boa motivação e conhecimentos das funções inerentes ao cargo, 16 valores; -----
- d) Excelente motivação e conhecimentos das funções inerentes ao cargo, 20 valores. -----

----- A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), com uma ponderação de 30%, 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. A classificação da entrevista profissional será obtida pela média aritmética simples das classificações dos critérios de avaliação, traduzido na escala de 20 (Elevado), 16 (Bom), 12 (Suficiente), 8 (Reduzido) valores. -----

----- A entrevista terá uma duração prevista de 20 minutos e serão avaliadas a qualidade da experiência profissional, conhecimentos gerais do serviço, capacidade de negociação e persuasão, responsabilidade e compromisso com o serviço e capacidade de comunicação. -----

-----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

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

----- No que concerne ao terceiro ponto da ordem de trabalhos, é de salientar o facto de que 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. Para além disso, 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 tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades; ---

O(A) Presidente da Reunião,

S. Cabral

O(A) Secretário(a),

[Assinatura]

O Diretor,

Visto em:

28/3/2020

[Assinatura]

Paulo Alexandre Dias

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. -----

----- O Aviso de abertura na íntegra seguirá em anexo a esta ata, assim como a grelha classificativa. -----

----- Nada mais havendo a tratar deu-se por concluída a reunião da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada foi assinada por todos os presentes. -----

O(A) Presidente da Reunião,

[Handwritten signature]

O(A) Secretário(a),

[Handwritten signature]

O Diretor

Visto em: 28/1/2020

[Handwritten signature]

Paulo Alexandre Dias