



## ATA DE REUNIÃO

### Ata Número um

Aos vinte dias do mês de abril do ano dois mil e vinte e um, pelas dez horas e trinta minutos, na sala um, sob a presidência de Duke Alberto de Oliveira reuniu o júri constituído por Despacho da Diretora, para realizar o procedimento concursal comum de recrutamento, para um posto de trabalho em regime de contrato por tempo indeterminado, para carreira e categoria de Assistente Técnico, com a presença dos seguintes elementos:

INTERVENIENTES		NOME	RUBRICA
PRESIDENTE DA REUNIÃO		Duke Alberto de Oliveira	
ELEMENTOS:	Vogais Efetivos	Maria Fernanda da Silva Coutinho	
		Anabela Oliveira Ribeiro	
	Vogais Suplentes	João José Ferreira Cabral Cavaleiro	
		Maria Palmira de Almeida Pinto	

Ordem de Trabalhos:

Ponto um: Abertura do Procedimento Concursal;

Ponto dois: Outros assuntos;

Assunto(s) tratado(s) e/ou deliberação(ões):

-----Iniciou-se a reunião com a análise da legislação que define o enquadramento legal para o procedimento concursal. Foi ainda analisada a nota informativa no âmbito da Portaria n.º 73-A/2021 de 30 de março, em que estão expressos os procedimentos a adotar, bem como os métodos de seleção a utilizar. -----

-----No que se refere aos métodos de seleção a utilizar, 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).-----

-----Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 da referida disposição legal e das alíneas c) e d) do n.º 1 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.-----

-----A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções definidas no Aviso de Abertura. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.-----

-----Relativamente ao tipo, forma e duração da prova de conhecimentos, os candidatos admitidos a concurso serão sujeitos a provas de conhecimentos e de aptidões, de natureza teórica e prática, de realização individual. A parte teórica será efetuada em suporte de papel, sob anonimato, sem consulta, a realizar por todos os candidatos no mesmo dia e hora, sem admissão de 2.ª chamada. 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 temáticas abaixo indicadas, sendo constituída por perguntas / casos práticos de resposta por escolha múltipla e por resposta aberta. Tem a duração máxima de 60 minutos. A parte prática será realizada com recurso a um computador e visa aferir a destreza dos candidatos na utilização dos programas informáticos (Word, Excell, Correio Eletrónico). Terá a duração de 30 minutos e incidirá sobre os seguintes temas:-----

- a) Domínio da Língua Portuguesa;-----
- b) Conhecimentos básicos de Word e Excell;-----
- c) Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;-----
- d) Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;-----
- e) Regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;-----
- f) Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas;-----
- g) Regime de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.-----

-----A bibliografia necessária será a seguinte:-----

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;-----

-----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho na Administração Pública e a Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro;-----

-----Portaria n.º 759/2009, de 16 de julho, procede à adaptação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, ao pessoal não

*20/04*

docente dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;-----

----Decreto-lei n.º 137/2012, de 2 de julho, aprova o regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;-----

----Decreto-lei n.º 184/2004, de 29 de julho, estabelece, sem prejuízo no artigo 44.º, o regime estatutário específico do pessoal não docente dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário;-----

----Decreto-lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, Código do Procedimento Administrativo na sua versão atual;-----

----Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas;-----

----Projeto Educativo e Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas de Vouzela.-----

----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 que caracteriza o posto de trabalho. 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 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, designadamente nas áreas de software em processamento de texto e folha de cálculo, 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 (HAB) ou Curso equiparado, Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). 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, de acordo com a seguinte fórmula:-----

---- $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$ .-----

---- A Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:-----

----20 valores - Habilitação superior à exigida;-----

----16 valores - 12º 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;-----

----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 descritas no aviso de abertura;-----

----10 valores- sem experiência profissional.-----






----A Formação Profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:-----

----20 valores- formação directamente 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;-----

----18 valores- formação directamente relacionada com o conteúdo funcional até 60 horas em que, pelo menos,

metade são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;-----  
----14 valores- formação indirectamente 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 valores – formação indirectamente 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;-----  
----10 valores- sem formação.-----  
----A avaliação de desempenho (AD) será 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 (em que A, B e C, se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):-----  
---AD= 4 [(A+B+C)/3].-----  
----A **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais directamente 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.-----  
----A **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 electrónica.-----  
----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;-----  
----CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS.-----  
----O júri deliberou que serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte do procedimento concursal.-  
----Em caso de empate o júri aplicará os critérios de ordenação preferencial previstos na alínea b), do ponto 2, do artº 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril.-----

E nada mais havendo a tratar, deu-se por terminada a reunião às onze horas e trinta minutos, da qual se lavrou a presente ata que vai ser assinada nos termos da lei.

Presidente   
1ª Vogal Efetiva   
2ª Vogal Efetiva   
1ª Vogal Suplente   
2ª Vogal Suplente 

Assinaturas

Visto em 20/4/2021

A Diretora

