

## PROCEDIMENTO CONCURSAL

Recrutamento para o preenchimento de 3 (três) postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para 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.

### Ata número um

Aos dezassete dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas dez horas, na escola sede do Agrupamento de Escolas de Paços de Brandão, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para o preenchimento de três postos de trabalho para as funções correspondentes à carreira e categoria de Assistente Técnico deste Agrupamento, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, nomeado pela senhora Diretora do Agrupamento, Maria Lúcia de Sousa Costa Silva, no dia 15 de julho do corrente ano, composto por Aida Maria Matos de Resende Bianchi (Presidente), Maria de Fátima Couto Ferreira Capela e Maria da Graça Pais (vogais efetivas), com a seguinte ordem de trabalhos: -----

-----1. Enquadramento legislativo do procedimento- Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, e leitura o e-mail do Sr. Delegado Regional de Educação sobre a abertura do concurso;-----

-----2. Definição dos métodos de seleção a aplicar, de acordo com o estabelecido no art.º 36.º da LTFP e do art.º 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de Abril;-----

-----3. Elaboração do Aviso de Abertura. -----

-----Aberta a sessão, a presidente do Júri deu início aos trabalhos, referindo que a DGAE, através do Sra. Diretora Geral da Administração Escolar, informou, via e-mail, que tinham sido atribuídos ao Agrupamento três contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado na categoria de Assistente Técnico.-----

-----Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela lei n.º25/2017, de 30 de maio, foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional - INA - que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho a preencher. -----

-----Sobre os métodos de selecção, e conforme o artigo 36.º da LTFP e o artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, na presente reunião foi referido o seguinte:-----

-----Aplicam-se os métodos de selecção 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 8 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. -----

-----Sobre o tipo, forma e duração da Prova de Conhecimentos (PC), refere-se que a prova será de natureza teórico-prática, de realização individual, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte papel e informático e terá a duração de 90 minutos. Temas da Prova de Conhecimentos: a prova teórica de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessários ao exercício das funções de Assistente Técnico no Agrupamento de Escolas, com especial incidência nos documentos a seguir identificados: -----

-Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01 – Código do Procedimento Administrativo;-----

-Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;-----

-Lei n.º 66-B/2007 na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;-----

-Lei n.º 7/2009, de 12/02, Artigos 237.º e 257.º (férias e faltas) na redação que lhes foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25/06 – Código do Trabalho;-----

-Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21/02 – Estatuto da Carreira Docente;-----

-Decreto-Lei n.º 54/2018, de 06/07 – Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva;-----

-Decreto-Lei n.º 55/2018, de 06/07 – Estabelece o currículo dos ensinos Básico e Secundário e os princípios orientadores da avaliação das aprendizagens;-----

-Lei n.º 51/2012, de 05/09 – Aprova o Estatuto do Aluno e Ética Escolar;-----

- Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31/08 na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos;-----

-Decreto-Lei n.º 137/2012, de 02/07 - Aprova o regime e autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos Ensinos Básicos e Secundário.-----

-----Relativamente à 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 8 do presente Aviso. 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.-----

-----Sobre 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.-----

-----No que concerne à 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 níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 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 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:-----

----- $CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$  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 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.-----

-----Exclusão e notificação dos candidatos - 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.-----

-----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.-----

-----Nos termos do n.º 6 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais são publicitadas no sítio da Internet da entidade.-----

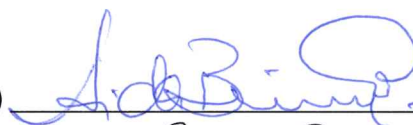
-----Relativamente à Exclusão e notificação dos candidatos, estes serão notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, para realização da audiência dos interessados nos termos do artigo. 121.º do Código do Procedimento Administrativo.-----

-----A finalizar, o Júri redigiu o texto do Aviso de Abertura que se encontra em anexo a esta ata e que será tornado público, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. -----

-----E nada mais havendo a tratar, foi encerrada a presente reunião, da qual foi lavrada a presente ata que depóis de lida e aprovada será assinada pelos presentes. -----

Paços de Brandão 16 de julho de 2020

Aida Maria Matos de Resende Bianchi (Presidente)



Maria de Fátima Couto Ferreira Capela (vogal efetiva)



Maria da Graça Pais (vogal efetiva)

