

ATA Nº 1**CONSTITUIÇÃO DO JURI DE SELEÇÃO PARA A CONTRATAÇÃO DE TRÊS ASSISTENTES TÉCNICOS**

Aos dezassete dias do mês de julho de dois mil e vinte, pelas dez horas, no Gabinete da Direção Executiva, reuniu o Júri de seleção para a contratação de três postos de trabalho no Agrupamento de Escolas Francisco de Holanda em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente técnico.

O Júri, composto pela Presidente a Coordenadora Técnica Rosa Daniela Araújo Rodrigues, pelas vogais efetivas a Subdiretora Olivia da Conceição Ribeiro da Costa Canedo e a Assistente Técnica Josefina Anabela Nogueira Martins, e pelos vogais suplentes a Adjunta da Diretora Maria Sofia Gonçalves da Costa Carneiro Sousa e a Adjunta da Diretora Helena Isabel dos Santos Ribeiro Ferreira, sendo o presidente de júri substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vogais efetivos. O Júri definiu e aprovou, por unanimidade, que os métodos de seleção são:

1- A prova de conhecimentos e a avaliação psicológica, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019:


1.2- Prova de conhecimentos 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 respetivo Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

1.1.1 Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos teórica escrita, com consulta, incidirá sobre questões de escolha múltipla e de desenvolvimento, de natureza genérica e específica, diretamente relacionadas com a exigência da função. A prova de conhecimentos terá a duração de duas horas e será de realização individual, calculada de acordo com a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Não é permitida a utilização de qualquer meio digital ou informático, nem legislação anotada.

1.1.2 Temas da prova de conhecimentos: Procedimentos técnico administrativos relacionados com a bibliografia.

1.1.3 Bibliografia necessária:

- *Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 /01 – Código do procedimento administrativo;*
- *Lei n.º 35/2014, de 20/06, na sua redação atual – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;*

- 
- *Lei n.º 66-B/2007, de 28/12, 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 a 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 135/99, de 22/04, na sua redação atual – Medidas de modernização administrativa;*
 - *Lei n.º 46/86, de 14/10, na sua redação atual – Lei de Bases do Sistema Educativo;*
 - *Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21/02 – Estatuto da Carreira Docente;*
 - *Decreto-Lei 132/2012, na sua redação atual (DL n.º 28/2017, de 15/03) – Estabelece o novo regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensinos básico e secundário;*
 - *Decreto-Lei n.º 54/2018, de 06/07 – Estabelece o regime jurídico de 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 e respetivas portarias regulamentares;*
 - *Lei n.º 51/2012, de 05/09 - Aprova o Estatuto do Aluno e Ética Escolar;*
 - *Decreto-Lei n.º 18/2008, de 29/01, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31/08 (retificado pelas declarações de retificação n.º 36-A/2017, de 30/10 e n.º 42/2017, de 30/11) – Código dos contratos públicos;*
 - *Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22/04, na sua redação atual (DL 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 básico e secundário.*

1.2- Avaliação psicológica 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 7 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.

2- Para 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 as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular e a entrevista de avaliação de competências, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP.

2.1-Ponderação da avaliação curricular:

A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:


- 20 valores – Doutoramento
- 18 valores – Mestrado
- 14 valores - Licenciatura
- 10 valores – 12.º de escolaridade

2.2- 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;
- 18 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;
- 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 conforme descritas no aviso de abertura;
- 10 valores – sem experiência profissional.

2.3- Formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;

- 
- 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
 - 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
 - 10 valores – sem formação.

2.4- Avaliação do desempenho (AD) 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:

$$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos.

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 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).

3- Entrevista 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.

4- 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 eletrónica.

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.

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 de 10 candidatos, 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 classificação final, com valoração até às centésimas, resultará da média aritmética simples dos valores obtidos em cada elemento a avaliar.

Não podem ser admitidos aos procedimentos concursais, entre outros, os candidatos que:

- não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP;
- sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março;

- tenham cessado o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções.

As listas provisórias e definitivas de classificação final onde se incluem os candidatos admitidos e excluídos serão publicitadas no local de afixação habitual deste estabelecimento de ensino.

Nada mais havendo a tratar, a reunião foi encerrada pelas onze horas e trinta minutos e dela se lavrou a presente ata que, após lida em voz alta, vai ser assinada por todos os elementos do Júri e pelas vogais suplentes.

A Presidente _____ 

A Vogal Efetiva _____ 

A Vogal Efetiva _____ 

A Vogal Suplente _____ 

A Vogal Suplente _____ 