

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)

Aos vinte e oito dias do mês fevereiro de dois mil e vinte e cinco, 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, o Diretor do Agrupamento de Escolas Almeida Garrett, Prof. Francisco Magro, 1.º vogal efetivo, e a Coordenadora Técnica do Agrupamento de Escolas Fernando Namora, Sra. Cristina Maria Monteiro Anceriz Carrega, 2.ª vogal efetiva, a fim de procederem à elaboração do programa das Provas de Conhecimentos, bem como à fixação dos critérios de apreciação e ponderação da Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Avaliação Psicológica, bem como fixar as fórmulas de Classificação Final do presente procedimento.

As provas de conhecimentos visam avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa.

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.

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.º 36 da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, 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- 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, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores.

A prova 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 – temas: Órgãos e Natureza; 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 (republished pelo Despacho n.º 1616/2024, publicado na 2ª Série do DR. nº 28 de 8 de fevereiro de 2024);
- * 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 da 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.

III- 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	20 valores
---------------------------------------	------------



11

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).

- i. É atribuída uma valoração mínima de 10 e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.
- ii. Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.
- iii. 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.

• Participação em cursos ou outras iniciativas similares

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

• Frequência de estágios não curriculares:

- i. 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;
- ii. 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 ano 10 valores
- > 1 ano ≤ 3 anos 13 valores
- > 3 ano ≤ 6 anos 16 valores
- > 6 anos 20 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:

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

Em que:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitação Académica

F.P.= Formação Profissional

E.P.= Experiência Profissional

A.D. = Avaliação de Desempenho

IV- 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, sendo atribuída a menção de Apto ou Não Apto.

V- 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 obtido, sendo avaliada entre 0 e 20 valores.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista constituído por questões diretamente relacionadas com o perfil de competências definido. Cada competência será avaliada de acordo com a exploração dos comportamentos associados, baseados nas questões do guião, fundamentada na quantificação das respostas que evidenciam a presença ou ausência dos mesmos.

A avaliação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) resultará da valoração das 4 competências essenciais do perfil profissional do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada cada uma numa escala de 0 a 20 valores de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = \frac{C1+C2+C3+C4}{4}$$

4

Sendo:

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

C1, C2, C3 e C4: Competências em avaliação

▪ **Critérios de avaliação:**

Fundamentação da classificação	Valoração
O candidato não demonstra a competência.	4 valores
O candidato demonstra comportamentos relacionados com a competência, mas apresenta dificuldade em relacioná-los com situações reais, já vivenciadas.	8 valores
Competência demonstrada através dos exemplos expostos, diretamente relacionados com a experiência detida pelo candidato, revela a adoção de alguns comportamentos fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	12 valores
Competência demonstrada a um bom nível. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, são expostos de forma adequada e evidenciam a adoção da maioria dos comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	16 valores
Competência demonstrada a um nível elevado. Os exemplos apresentados, diretamente relacionados com a experiência do candidato, evidenciam de forma clara e inequívoca a adoção de todos os comportamentos considerados fundamentais para o exercício de funções no posto de trabalho a ocupar.	20 valores

VI- O júri definiu, ainda, o perfil de competências a ser avaliado na Entrevista de Avaliação de Competências e na Avaliação Psicológica:

- Orientação para o serviço público;
- Organização para a colaboração;
- Orientação para a mudança e inovação;
- Orientação para os resultados.

VII- 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:

$$C.F. = (A.C. \times 0,70) + (E.A.C. \times 0,30)$$

Para os demais candidatos:

$$C.F. = (P.C. \times 100\%)$$

A. P. = Apto ou Não apto

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

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. 24.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro, e que, subsistindo o empate após a aplicação dos critérios anteriores, serão utilizados os seguintes critérios de desempate:

- Residência no Município da Amadora;
- Menor idade.

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


Júri


Júri


Júri