

Ata nº 1

Reunião prévia

Procedimento tendente à constituição de reserva de recrutamento,
para a contratação para a categoria de Coordenador Técnico
(na área de apoio administrativo escolas) (M/F)

Aos vinte e sete dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e quatro, na sala de reuniões do GAGE, compareceram Fernando Manuel Fernandes Durão Correia Pereira, Chefe do Gabinete de Apoio à Gestão das Escolas da CMA, Presidente do Júri mencionado em epígrafe, João Manuel Rodrigues Pereira, Diretor do Agrupamento de Escolas Miguel Torga, 1.º vogal efetivo, e Anabela Gomes Pereira Serro, Coordenadora Técnica do Agrupamento de Escolas D. João V, 2.º vogal efetivo, membros do júri, 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, 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.º 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:

As provas de conhecimentos serão compostas por uma parte escrita e uma parte oral, nos seguintes termos:

1 – A prova escrita terá a duração de 90 minutos, com trinta minutos de tolerância, podendo ser consultada a legislação de suporte em papel, sendo classificada numa escala de 0 a 20 valores, de acordo



com a grelha de correção, passando à parte oral os candidatos que obtiverem classificação igual ou superior a 9,5 valores.

1.1 – A prova de conhecimentos escrita 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 – 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 (republicado 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.

2 - A prova oral, a qual é aplicada apenas aos candidatos que obtiverem classificação igual ou superior a 9,5 valores na parte escrita, será avaliada de 0 a 20 valores, de acordo com a grelha de correção.

2.1– A prova oral terá uma duração aproximada de 20 minutos, sendo aprovados os candidatos que obtiverem uma classificação igual ou superior a 9,5 valores.

2.1.1- Conhecimentos específicos a avaliar:

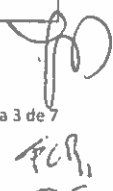
- Análise e aplicação de legislação na área das escolas; adequação e implementação de soluções práticas para as secretarias de escolas; conhecimento das plataformas informáticas utilizadas nas secretarias das escolas; estratégias para a gestão de equipas.

2.1.2 - Fatores de apreciação*:

- Compreensão das questões

- Resposta à questão/conhecimentos
- Capacidade/qualidade de argumentação
- Fluência verbal/qualidade da expressão oral

*Fatores de apreciação da prova oral	Nível de desempenho	Níveis avaliação	Ponderação Fatores
Compreensão das questões	Evidencia uma excelente capacidade de análise das questões Manifesta uma boa capacidade de análise das questões Evidencia uma suficiente capacidade de análise das questões Denota dificuldade na compreensão das questões Manifesta total incompreensão das questões	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	20%
Resposta à questão / conhecimentos	Responde com elevado conhecimento, raciocínio e sequência lógica Responde com bom conhecimento, raciocínio e sequência lógica Responde com suficiente conhecimento, raciocínio e sequência lógica Reduzido conhecimento da questão com fraco raciocínio Manifesta total desconhecimento da questão	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	20%
Capacidade/qualidade da argumentação	Excelente argumentador com várias soluções pertinentes para a resolução de uma situação Bom arguente com algumas situações pertinentes para a resolução de uma situação Bom arguente com opções vulgares Apresenta sempre respostas com reduzidos argumentos Não argumenta	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores 5 a 9 valores 0 a 4 valores	30%
Fluência verbal/Qualidade da expressão oral	Excelente fluência verbal e qualidade da expressão oral Boa fluência verbal e qualidade da expressão oral Suficiente fluência verbal e qualidade da expressão oral	17 a 20 valores 14 a 16 valores 10 a 13 valores	30 %



	Fraca fluência verbal e qualidade da expressão oral	5 a 9 valores	
	Depreciável fluência verbal e expressão oral	0 a 4 valores	

3- Assim, é a seguinte a fórmula de classificação da prova de conhecimentos:

$$P.C. = (P.E. \times 50\%) + (P.O. \times 50\%)$$

Sendo: P.C. = Prova de Conhecimentos

P.E. = Prova Escrita

P.O. = Prova Oral

III) Considerar, na avaliação curricular, os seguintes parâmetros:

A. Habilitação Académica (H.A.) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes

12.º ano de escolaridade *	18 valores
habilitação superior	20 valores

- Pode aceder à categoria de coordenador quem não possua o 12.º ano, mas já esteja integrado na carreira de Assistente Técnico.

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.

a. É atribuída uma valoração mínima de 10 valores e máxima de 20 valores, de acordo com as tabelas que se seguem.

b. Entendeu-se agrupar as ações de formação em carga horária total, por se considerar que esta forma se revela mais equitativa na apreciação objetiva.

c. 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.

1- Participação em cursos, conferências, seminários, colóquios ou outras iniciativas similares

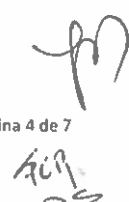
Formação	Duração
Sem formação	10 valores
Por cada módulo de 6 horas	0.20 valores

2- Frequência de estágios não curriculares:

a) Entendeu-se contabilizar, apenas, os estágios na área a recrutar, com duração igual ou superior a um mês, por se considerar ser esse o período mínimo para aquisição de conhecimentos relevantes;

b) 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
Até 6 meses	0.75 valores



= ou superior a 6 meses e até um ano	1 valor
Superior a um ano	1,5 valores

C. Experiência Profissional

Desempenho de funções na carreira de assistente técnico 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:

Duração	Em secretarias de escolas	Noutros locais
≤ 1 ano	12 valores	10 valores
> 1 ano ≤ 3 anos	14 valores	11 valores
> 3 anos ≤ 6 anos	16 valores	12 valores
> 6 anos	17 valores	13 valores

Natureza

O exercício de funções na categoria de coordenador é acrescido à duração da experiência profissional

Exercício de funções de coordenador técnico	Em secretarias de escolas	Noutros locais
	3 valores	1 valor

D. Avaliação de desempenho (A.D.)

Será considerada a avaliação de desempenho relativa ao último ciclo avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade, 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:

$$A.C. = \frac{(H.A. \times 2) + (F.P. \times 2) + (E.P. \times 4) + (A.D. \times 2)}{10}$$

10

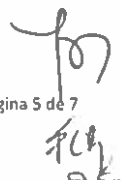
Sendo:

A.C.= Avaliação Curricular

H.A.= Habilitações Académicas

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 constante no anexo I da presente ata. 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.

2.1 - 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:

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

Sendo:

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

C1, C2, C3 e C4: Competências em avaliação

1.1 – 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
- Conhecimentos e experiência
- Coordenação
- Tolerância à pressão e contrariedades

VII) Seguidamente, deliberou o Júri por unanimidade fixar as seguintes **Fórmulas da Classificação Final**:

1- Para os candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho para cuja ocupação o presente procedimento é publicado (e não afastem a aplicação destes métodos de selecção):

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

2- Para os demais candidatos:

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

A. P. = Apto ou Não apto

3- Em que:

C. F. = Classificação Final

A.C. = Avaliação Curricular

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

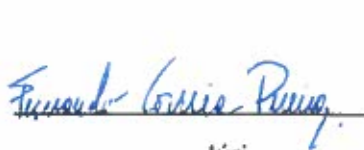
P.C. = Provas de Conhecimentos

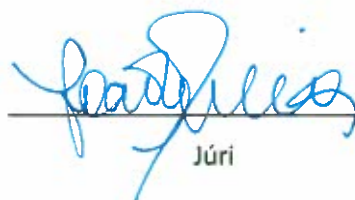
A.P. = Avaliação Psicológica

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:

- a. Antiguidade no exercício de funções de Coordenador Técnico em escolas;
- b. Antiguidade no exercício de funções de Coordenador Técnico;
- c. Antiguidade no exercício de funções de Assistente Técnico.

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


Júri


Júri


Júri

