



Agrupamento de Escolas de Santo André, *Santiago do Cacém*

NIF: 600075907 Código:135513

Ata nº 1

___ Aos dez dias do mês de dezembro de dois mil e vinte e um, pelas quinze horas, reuniu, nas instalações da escola sede do Agrupamento de Escolas de Santo André, o júri nomeado por despacho de 09/12/2021 da Diretora, o qual foi designado para tratar do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para carreira e categoria de assistente técnico, estando presentes o seu presidente, António Manuel Pinela Espada e os vogais Carlos Alberto Vicente Duarte Lopes e Maria José da Silva Figueiredo.

___ Esta reunião teve como objetivo definir os critérios para graduação dos candidatos.

___ Nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas a) e b) 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, 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.

___ 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 6 do presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

___ Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova de conhecimentos será uma prova escrita com duração de 60 minutos.

___ Os candidatos que terminem a prova de conhecimentos antes do tempo regulamentar, podem abandonar a sala.

___ Temas da prova de conhecimentos: Os temas a abordar são os seguintes:

- Conhecimento do Agrupamento de Escolas de Santo André
- Vínculo de emprego público (garantias de imparcialidade, direitos, deveres e garantias do trabalhador e do empregador público, atividade, carreira e exercício do poder disciplinar)
- Conteúdo funcional do assistente técnico
- Análise textual, cálculo matemático e tecnologias de informação e comunicação.

___ Bibliografia necessária:

- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas de Santo André (disponível na página eletrónica do Agrupamento);



Agrupamento de Escolas de Santo André, *Santiago do Cacém*

NIF: 600075907 Código:135513

- Lei do Trabalho em Funções Públicas (Lei nº 35/2014 de 20 de junho);

___ Os candidatos podem consultar a bibliografia autorizada, não anotada, durante a prova, em suporte de papel e cada candidato deve usar apenas os documentos pessoais. Não serão fornecidos documentos aos candidatos nem será permitido o empréstimo dos mesmos, entre os candidatos, durante a prova. Não é permitido o uso de equipamentos eletrónicos (telemóvel, computador, tablet...)

___ 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 6 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.

___ 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 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.

___ Sendo que:

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 – Habilitação superior à exigida;
- 16 valores – 12.º Ano de escolaridade ou equiparado;

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;



Agrupamento de Escolas de Santo André, *Santiago do Cacém*

NIF: 600075907 Código:135513

- 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, mas com experiência profissional em outras áreas;
- 7 valores – sem experiência profissional.

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 igual ou mais de 30 horas e menos de 60 horas;
- 14 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 30 horas;
- 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional;
- 7 valores – sem formação.

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 10 valores.

___ 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, a saber:

- Orientação para o serviço público;
- Organização e método de trabalho;
- Adaptação e melhoria contínua;



Agrupamento de Escolas de Santo André, *Santiago do Cacém*

NIF: 600075907 Código:135513

- Comunicação;
- Relacionamento interpessoal.

___ Cada uma das competências será avaliada da seguinte forma:

- O candidato demonstra um nível elevado de competência – 20 valores
- O candidato demonstra um nível bom de competência – 16 valores
- O candidato demonstra um nível suficiente de competência – 12 valores
- O candidato demonstra um nível reduzido de competência – 8 valores
- O candidato demonstra um nível insuficiente de competência – 4 valores

___ O resultado da entrevista de avaliação de competências será obtida através da média aritmética da valoração atribuída a cada uma das competências e, para efeitos de classificação final, será convertida nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Esta conversão será feita da seguinte forma:

- Classificação da entrevista igual ou superior a 18 valores - nível Elevado
- Classificação da entrevista igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores - nível Bom
- Classificação da entrevista igual ou superior a 9,5 e inferior a 14 valores - nível Suficiente
- Classificação da entrevista igual ou superior a 6 e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido
- Classificação da entrevista inferior a 6 valores - nível Insuficiente

___ Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o júri decidiu ainda aplicar o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS).

___ 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, e ainda o interesse e motivação profissionais, 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 é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da Escola-Sede do Agrupamento de Escolas de Santo André (na vitrine junto aos serviços administrativos) e disponibilizada na sua página eletrónica.

___ Os parâmetros a avaliar na entrevista profissional de seleção são os seguintes:

- Relevância da experiência profissional;
- Interesse e motivação profissionais;
- Relacionamento interpessoal;



Agrupamento de Escolas de Santo André, *Santiago do Cacém*

NIF: 600075907 Código:135513

- Capacidade de comunicação;

___ No parâmetro “relevância da experiência profissional”, o júri vai ponderar/avaliar aspetos relacionados com a experiência profissional do candidato para a execução de tarefas no âmbito do posto de trabalho a ocupar, assim como, experiência no desenvolvimento de trabalho autónomo e organização de trabalho.

___ Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- O candidato revela ter experiência profissional de nível muito bom com relevância para o posto de trabalho a ocupar – 20 valores
- O candidato revela ter experiência profissional de nível bom com relevância para o posto de trabalho a ocupar – 16 valores
- O candidato revela ter experiência profissional de nível razoável com relevância para o posto de trabalho a ocupar – 12 valores
- O candidato revela ter experiência profissional de reduzido com relevância para o posto de trabalho a ocupar – 8 valores
- O candidato revela não ter experiência profissional com relevância para o posto de trabalho a ocupar – 4 valores

___ No parâmetro “interesse e motivação profissionais”, o júri vai ponderar/avaliar aspetos relacionados com os motivos da apresentação da candidatura e vai procurar aferir do empenho e do interesse pelas funções a desempenhar.

___ Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- O candidato revela elevado interesse e motivação profissionais para o desempenho do cargo – 20 valores
- O candidato revela bom interesse e motivação profissionais para o desempenho do cargo – 16 valores
- O candidato revela razoável interesse e motivação profissionais para o desempenho do cargo – 12 valores
- O candidato revela pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho do cargo – 8 valores
- O candidato revela muito pouco interesse e motivação profissionais para o desempenho do cargo – 4 valores

___ No parâmetro “relacionamento interpessoal”, o júri vai ponderar/avaliar aspetos relacionados com a capacidade de interagir com todos os utilizadores do serviço.

___ Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- O candidato manifestou muito boa capacidade de relacionamento interpessoal – 20 valores;
- O candidato manifestou boa capacidade de relacionamento interpessoal – 16 valores;
- O candidato manifestou razoável capacidade de relacionamento interpessoal – 12 valores;
- O candidato manifestou pouca capacidade de relacionamento interpessoal – 8 valores;
- O candidato manifestou muito pouca capacidade de relacionamento interpessoal – 4 valores;



Agrupamento de Escolas de Santo André, *Santiago do Cacém*

NIF: 600075907 Código:135513

___ No parâmetro “capacidade de comunicação”, o júri vai ponderar/avaliar aspetos relacionados com a interpretação, argumentação, clareza e fluência do discurso, com a empatia e com aspetos inerentes à comunicação não-verbal.

___ Este parâmetro será avaliado da seguinte forma:

- O candidato demonstrou muito boa capacidade de comunicação – 20 valores
- O candidato demonstrou boa capacidade de comunicação – 16 valores
- O candidato demonstrou razoável capacidade de comunicação – 12 valores
- O candidato demonstrou reduzida capacidade de comunicação – 8 valores
- O candidato demonstrou insuficiente capacidade de comunicação – 4 valores

___ O resultado da entrevista profissional de seleção será obtida através da média aritmética da valoração atribuída a cada um dos parâmetros de avaliação e, para efeitos de classificação final, será convertida nos níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. Esta conversão será feita da seguinte forma:

- Classificação da entrevista igual ou superior a 18 valores - nível Elevado
- Classificação da entrevista igual ou superior a 14 e inferior a 18 valores - nível Bom
- Classificação da entrevista igual ou superior a 9,5 e inferior a 14 valores - nível Suficiente
- Classificação da entrevista igual ou superior a 6 e inferior a 9,5 valores - nível Reduzido
- Classificação da entrevista inferior a 6 valores - nível Insuficiente

___ 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

___ 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, para realização da audiência dos interessados nos termos do artigo. 121.º do Código do Procedimento Administrativo.



Agrupamento de Escolas de Santo André, *Santiago do Cacém*

NIF: 600075907 Código:135513

___ Os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, podendo-se optar pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada, nos termos do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

___ No caso da aplicação dos métodos de seleção num único momento à totalidade dos candidatos, pode ainda o júri fasear a avaliação dos métodos de seleção, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do n.º 2 artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

11.11.2 - Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte por fasear a utilização dos métodos de seleção, deve fazê-lo da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

11.12 – Os candidatos aprovados no primeiro método de seleção a convocar para a realização do segundo método, são notificados por uma das formas previstas no artigo 10.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

___ E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião.

Presidente: António Manuel Pinela Espada – Subdiretor _____

Vogal efetivo: Carlos Alberto Vicente Duarte Lopes - Adjunto _____

Vogal efetivo: - Maria José da Silva Figueiredo – Psicóloga _____