

## ATA N.º 1 – JÚRI DO CONCURSO

**Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a 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.**

Aos vinte e dois dias do mês de setembro de 2020, na Escola Básica e Secundária de Guia, reuniu o Júri para o procedimento concursal em epígrafe, nomeado pelo Diretor do Agrupamento de Escolas, composto por Maria Licínia Serafim da Cruz Matos – Presidente; Anabela dos Santos Carvalho Sousa – Vogal e Maria Júlia da Silva Pereira Gaspar – Vogal, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um – Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção.

Deu-se início à reunião com a análise da legislação que procede ao enquadramento legal para o procedimento concursal em apreço. Foi ainda analisada a Nota Informativa da Direção Geral da Administração Escolar na qual estão definidos os procedimentos a ter em conta neste procedimento concursal. Assim, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, aplicam-se os métodos de selecção **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**. Seguidamente definiram-se os parâmetros de avaliação referentes a cada um dos métodos de selecção:

A **Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções a desempenhar.

Esta prova revestirá a natureza de prova escrita, efetuada em suporte de papel e composta por 10 questões de escolha múltipla, que incidirão sobre os temas mencionados no aviso de abertura. Terá a duração de 60 minutos, sendo permitida a consulta de legislação.

A prova de conhecimentos será valorada de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas.

A **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 Aviso de Abertura. 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.

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, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são **Avaliação Curricular (AC)**, **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**.

A **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 (HAB), Experiência Profissional (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho (AD). 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, de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB + 2EP + FP + AD}{5}$$

A **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.º125-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 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 tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores, num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método de avaliação 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, para realização de audiências dos interessados nos termos do artigo 121.º do Código de 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 aos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por tranches sucessivas, 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 aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do artigo 7º da Portaria nº 125-A/2019 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, ambos da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Nada mais havendo a deliberar, foi encerrada a reunião da qual se lavrou a presente ata, que vai ser lida e assinada pelos elementos do júri.

O Júri

O Presidente: Maria Licinia Serafim da Cruz Matos (Maria Licinia Serafim da Cruz Matos)

O Vogal: Anabela Carvalho de Sousa (Anabela dos Santos Carvalho Sousa)

O Vogal: Maria Júlia da Silva Pereira Gaspar (Maria Júlia da Silva Pereira Gaspar)