



Ata nº1

No dia dezasseis de abril de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, na sala de reuniões junto à direção, reuniram-se os elementos do júri para definir os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, bem como a grelha classificativa e sistema de valoração final do procedimento concursal comum de recrutamento para a contratação, em regime de contrato em funções públicas por tempo indeterminado (um posto de trabalho), para a carreira e categoria de assistente técnico no Agrupamento de Escolas do Bonfim, Portalegre, de acordo com a legislação em vigor e aplicável a este procedimento, deliberando o seguinte:

Local de trabalho: Agrupamento de Escolas do Bonfim, sede na Escola Secundária Mouzinho da Silveira, Av.ª do Bonfim, 7300-067, Portalegre.

Métodos de seleção: Nos termos do artigo 36.º da LTFP e 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) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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 Aviso de abertura. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

Tipo, forma e duração da prova: Prova Escrita; 40 questões de Escolha Múltipla; cada questão tem a valoração de 0,5; sem consulta; duração de 90 minutos; realizada numa única chamada.

Temas da prova de conhecimentos: Gestão de alunos; Gestão de pessoal; Ação Social Escolar; Aprovisionamento; Arquivo; Expediente.

Bibliografia necessária:

- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas do Bonfim;
- Decreto-Lei n.º 4/2015 - Código do Procedimento Administrativo, de 7 de janeiro;
- Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;
- Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, Artigos 237.º e 257.º (férias e faltas) na redação que lhes foi dada pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho - Código do Trabalho;
- Lei n.º 66-B/2007 na sua redação atual - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública;
- Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro - Estatuto da Carreira Docente;
- Decreto Regulamentar 26/2012, de 21 de fevereiro - Regulamenta o regime geral de avaliação do desempenho docente e seus efeitos;
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro - Estatuto do Aluno e Ética Escolar;
- Decreto-Lei n. 111-B/2017, de 31 de agosto na sua redação atual - Código dos Contratos Públicos;
- Decreto-Lei n. 137/2012, de 2 de junho - Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário)
- Decreto-Lei n.º 55/2009 de 2 de março- Estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da ação social escolar;

- Portaria n.º 413/99, de 8 de junho - Aprova o Regulamento do Seguro Escolar

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, 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 (EP), Formação Profissional (FP) e Avaliação de Desempenho** relativa ao último período, não superior a 3 anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, que será classificada de acordo com a seguinte fórmula: $AD = 4 [(A+B+C)/3]$, em que A, B e C se referem 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.

A avaliação curricular 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, calculada da seguinte forma: $AC = (HA + 2 EP + FP + AD) / 5$

Para tal serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para os postos de trabalho a ocupar e que são os seguintes:

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

Vinte valores - Habilitação superior à exigida;

Dezasseis valores - 12.º ano de escolaridade ou equiparado.

Experiência profissional (EP) - tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura, em realidade social, escolar e educativa no contexto onde desempenhará as funções para as quais se promove o presente procedimento concursal, **contados até à data de abertura do presente procedimento concursal**, de acordo com a seguinte pontuação:

vinte valores - experiência igual ou superior a 2920 dias, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

dezoito valores - experiência igual ou superior a 1825 dias e inferior a 2920 dias, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

dezasseis valores - experiência inferior a 1825 dias, no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

doze valores - sem experiência no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;

dez valores - sem experiência profissional.

Só serão consideradas as declarações em que o tempo de serviço esteja expresso em dias.

Formação profissional (FP) - formação profissional direta ou indiretamente relacionada com a área funcional a recrutar. Será valorada de acordo com a seguinte pontuação:

vinte valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;

dezoito valores - formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas em que, pelo menos, metade são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;

catorze valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;

doze valores - formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas em que, pelo menos, metade são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;

dez valores - sem formação.

Apenas serão considerados os certificados de formação que expressem, de forma inequívoca, o número de horas e as áreas em que foi realizada, de modo a permitir a atribuição, rigorosa, da respetiva pontuação.

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:

$$CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EAC$$

ou

$$CF = 0,55 AC + 0,45 EAC$$

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 e consideram-se excluídos da lista unitária de ordenação final.

Crítérios de ordenação preferencial: Em caso de igualdade de valoração, os critérios a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

Mantendo-se, ainda, a igualdade serão aplicados os seguintes critérios de ordenação preferencial:

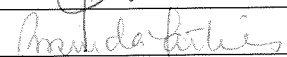
- a) A classificação mais elevada atribuída na Experiência Profissional (EP);
- b) A habilitação académica mais elevada (HAB);
- c) O maior número de horas de formação relevante para as tarefas a desempenhar.
- d) Preferência pelo candidato de menor idade.

Em todo o procedimento será aplicada a legislação que o regula.

Anexo, a esta ata, as grelhas classificativas.

Não havendo mais nada a tratar encerrou-se a reunião e lavrou-se a presente ata que vai ser assinada pelos elementos do júri:

Joaquim Manuel Lopes Correia  _____

Rosinda Maria Pintado Batista Martins  _____

Joana Maria dos Santos Meira Catela  _____

