

Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de 1 (um) posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para as funções correspondentes à categoria de assistente técnico

Reunião do Júri

Ata nº1

---- Aos vinte seis dias do mês de outubro, pelas dez e trinta minutos, na sala da Direção da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses, visando o procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de um posto de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para 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, em conformidade com a portaria nº125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela portaria nº12-A/2021, de 11 de janeiro e conforme o Despacho n.º 2103/2019 da Diretora-Geral da Administração Escolar proferido em 25 de fevereiro de 2019, reuniu o júri constituído pela docente Fernanda Maria Carneiro Pinto e a assistente técnica, Cremilde Fátima Monteiro Pinto, e presidido pelo adjunto da diretora, António José Pinheiro Correia, tendo a seguinte Ordem de Trabalhos:

- 1 - Análise dos métodos de seleção a aplicar; -----
- 2 - Decidir as fases que comportam os métodos de seleção; -----
- 3 - Selecionar os temas a abordar na prova de conhecimentos, bem como definir o tipo de prova; -----
- 4 - Fixar os parâmetros de avaliação, respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa; -----
- 5 - Definir critérios de admissão e exclusão dos candidatos ao procedimento concursal, de modo a fundamentar as deliberações a tomar; -----

6 - Definir os critérios de ordenação preferencial; -----

7 - Outros assuntos. -----

----- Dando cumprimento ao ponto um da ordem de trabalhos foram analisados os métodos de seleção constantes no artigo 5º na portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, designadamente os métodos de seleção a aplicar na Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP); Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), assim como os métodos de seleção facultativos ou complementares, em particular, a Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

----- No ponto número dois da ordem de trabalhos, foram decididas as fases que comportam os métodos de seleção. Atendendo a que o recrutamento é urgente, a utilização dos métodos de seleção será faseada. Após a verificação das candidaturas, será aplicado o primeiro método de seleção obrigatório à totalidade dos candidatos: prova de conhecimentos e avaliação curricular para 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 que, imediatamente antes (12 meses), tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP. -----

----- O segundo método obrigatório consiste numa avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências (EAC), e a entrevista profissional de seleção (EPS), método complementar, será aplicada a todos os candidatos aprovados nos dois métodos de seleção. Os candidatos poderão ser convocados em tranches sucessivas, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades. -----

----- Serão excluídos do procedimento, 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 que não comparecerem a um dos métodos de seleção ficam excluídos do procedimento concursal. -----

----- No ponto três da Ordem de Trabalhos, o júri selecionou os temas a abordar na prova de conhecimentos (PC), bem como definiu o tipo de prova. -----

----- Os temas para a Prova de Conhecimentos (PC) visam avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas, incluindo o adequado conhecimento da língua portuguesa, de acordo com o seguinte perfil de competências: -----

- Exercer funções de natureza executiva; -----
- Exercer funções de aplicação de métodos e processos inerentes à gestão de recursos humanos e alunos; -----

- Exercer funções de aplicação de métodos e processos inerentes à gestão do orçamento, contabilidade, património, aoprovisionamento; -----
- Exercer funções de secretaria, arquivo e expediente; -----
- Dispor de competências de utilização das tecnologias digitais em áreas de software integradas no desenvolvimento da atividade inserida no correspondente conteúdo funcional, designadamente de processamento de texto e de folha de cálculo. -----

----- Ficou deliberado que os temas a constar na prova de conhecimentos (PC) serão: organização escolar, avaliação desempenho, férias faltas e licenças, correspondência oficial, estatuto pessoal docente e não docente, circuitos de contabilidade, contratação pública. A bibliografia necessária para a prova será: LTFP — Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas — Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 66 -B/2007, 28 de dezembro — Gestão e Avaliação no desempenho na Administração Pública; Código de Trabalho — Lei n.º 7/2009, 12 de fevereiro; Decreto-Lei n.º 41/2012; Decreto -Lei n.º 11 -B/2017, 31 agosto; Contabilidade Pública. -----

----- Seguidamente, passou-se ao ponto quatro da Ordem de Trabalhos, tendo os elementos do júri fixado os parâmetros de avaliação, a respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa, bem como o sistema de valoração final de cada método de seleção, incluindo a respetiva fórmula classificativa. -----

----- 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 prova de conhecimentos será de realização individual e terá a forma escrita, em suporte de papel, com a duração de uma hora e trinta minutos. Constará na prova a valoração correspondente a cada questão, sendo esta valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas. -----

----- Para efeitos de correção/classificação é garantido o anonimato dos candidatos. Após a realização da prova os candidatos poderão ter acesso aos critérios de classificação. -----

----- A avaliação psicológica avalia, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelece um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e que constará como anexo I à presente ata. A avaliação psicológica é valorada, em cada fase intermédia, 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. - Elevado – Revela

aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma elevada adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. - Bom - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma boa adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. - Suficiente - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação suficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. - Reduzido - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma reduzida adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. - Insuficiente - Revela aptidões cognitivas e características de personalidade que permitem prognosticar uma adaptação insuficiente às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências definido. – Considera-se excluído o candidato que obtenha classificação inferior a 9,5 valores em cada um dos métodos. -----

----- Seguidamente será aplicado o método de seleção facultativo 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. -----

----- É avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

Fatores	Elevado	Bom	Suficiente	Reduzido	Insuficiente
	20	16	12	8	4
Interesse e motivação profissional					
Capacidade de expressão e comunicação					
Sentido Crítico					
Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função					

Abaixo elencam-se os Parâmetros de Classificação / Escala Fundamentação da Entrevista Profissional de Seleção: -----

A - Interesse e motivação profissional: -----

- Demonstrou elevado interesse e motivação profissional – 20 valores -----
- Demonstrou bom interesse e motivação profissional – 16 valores -----
- Demonstrou satisfatório interesse e motivação profissional – 12 valores -----
- Demonstrou reduzido interesse e motivação profissional - 8 valores -----
- Não demonstrou possuir interesse e motivação profissional – 4 valores -----

B – Capacidade de Expressão e Comunicação: -----

- Demonstrou possuir uma elevada capacidade de expressão e comunicação - 20 valores -----
- Demonstrou possuir boa capacidade de expressão e comunicação – 16 valores -----
- Demonstrou possuir satisfatória capacidade de expressão e comunicação – 12 valores - -----
- Demonstrou possuir reduzida capacidade de expressão e comunicação - 8 valores -----
- Demonstrou possuir insuficiente capacidade de expressão e comunicação – 4 valores -- -----

C- Sentido crítico: -----

- Demonstrou um elevado sentido crítico -- 20 valores -----
- Demonstrou um bom sentido crítico – 16 valores -----
- Demonstrou um satisfatório sentido crítico – 12 valores -----
- Demonstrou um reduzido sentido crítico – 8 valores -----
- Demonstrou possuir um insuficiente sentido crítico – 4 valores -----

D - Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função: -----

- Demonstrou possuir uma elevada aptidão para o desempenho da função e conhecimento profissionais - 20 valores -----
- Demonstrou possuir uma boa aptidão para o desempenho da função e conhecimento profissionais - 16 valores -----
- Demonstrou possuir uma satisfatória aptidão para o desempenho da função e conhecimento profissionais - 12 valores -----
- Demonstrou possuir uma reduzida aptidão para o desempenho da função e conhecimento profissionais - 8 valores -----
- Demonstrou possuir uma insuficiente aptidão para o desempenho da função e conhecimento profissionais - 4 valores -----

----- Os temas abordados na Entrevista Profissional de Seleção (EPS) serão: razões de candidatura ao procedimento concursal; interesse e motivação profissional; percurso profissional; apreciação crítica das atividades desempenhadas na atual atividade profissional; conhecimentos das tarefas e problemas inerentes à função a que se candidata. -----

----- A classificação da Entrevista Profissional de Seleção (CEPS) será obtida através da seguinte fórmula: $CEPS = (A+B+C+D)/4$ -----

----- 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 da seguinte fórmula: -----

$$CF = 0,45 \text{ PC} + 0,25 \text{ AP} + 0,30 \text{ EPS}$$

Para estes candidatos a grelha classificativa terá a seguinte configuração: -----

Nome	Prova de conhecimento (PC - 45%)	Avaliação psicológica (AP - 25%)	Entrevista Profissional de seleção (EPS - 30%)	Classificação final CF= 45%PC+25%AP+30%EPS

----- Serão excluídos do procedimento, nos termos do n.º 10 do artigo 9º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

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

----- No âmbito da Avaliação curricular (AC) atendendo ao estabelecido na Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, o júri analisou e ponderou os fatores do método de seleção, avaliação curricular, designadamente: Habilidade 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: -----

$$AC = (HAB+2EP+FP+AD)/5$$

Sendo: -----

HA – Habilidade Académica -----

EP – Experiência Profissional -----



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

FP – Formação Profissional -----

AD – Avaliação Desempenho -----

---- O fator HA será avaliado segundo a seguinte tabela: -----

Grau de Habilidade (HA)	Valorização
12º ano de escolaridade	20 valores
11º ano de escolaridade	18 valores
10º ano de escolaridade	16 valores
Escolaridade obrigatória Inferior ao 10ºano	10 valores

---- O fator EP será avaliado segundo a seguinte tabela: -----

Experiência Profissional (EP)	Valorização
8 ou mais anos de tempo de serviço na categoria	20 valores
5 ou mais anos de tempo de serviço na categoria	18 valores
Inferior a 5 anos de tempo de serviço na categoria	16 valores
Sem experiência nos exercícios da função	12 valores
Sem experiência profissional	10 valores

---- O fator FP será avaliado segundo a seguinte tabela: -----

Formação Profissional inerente ao posto (FP)	Valorização
Formação superior a 60 horas	20 valores
Formação inferior a 60 horas	18 valores
Formação indireta igual ou superior a 60 horas	14 valores
Formação indireta inferior que 60 horas	12 valores
Sem formação	10 valores

---- O fator AD será avaliado segundo os seguintes parâmetros: -----

A Avaliação de Desempenho 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: $AD=4 \cdot [(A + B + C)/3]$, em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos. Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 10 valores. -----



Cofinanciado por:



UNIÃO EUROPEIA
Fundo Social Europeu

----- A Entrevista 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 esta constituída por cinco questões e 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. -----

----- As informações referentes à aplicação da Entrevista Profissional de Seleção (EPS) estão elencadas nas páginas 4 e 5 da presente ata. -----

----- 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 da seguinte fórmula: -----

$$CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$$

----- Para 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 que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, a grelha classificativa terá a seguinte configuração: -----

Nome	Habilitação Académica (HAB)	Experiência Profissional (EP)	Formação Profissional (FP)	Avaliação de Desempenho (AD)	Média Aritmética ponderada $[(HAB + 2EP + FP + AD)/5]$	Entrevista Avaliação de Competência (EAC - 25%)	Classificação final $CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$

----- Os candidatos admitidos são convocados para a aplicação dos métodos de seleção, através de carta registada com recibo de entrega da notificação. -----

----- Da aplicação dos métodos suprareferidos, e independentemente de terem sido aplicados diferentes métodos de seleção, é elaborada lista final unitária com os candidatos que completarem o procedimento, sendo os mesmos notificados para a realização de audiência dos interessados, sendo-lhes concedido o prazo de dez dias úteis para se pronunciarem por escrito. -----

---- Posteriormente, dando cumprimento ao ponto número cinco da Ordem de Trabalhos - definir critérios de admissão e exclusão dos candidatos ao procedimento concursal, de

modo a fundamentar as deliberações a tomar - há a considerar a apreciação das candidaturas e a utilização de cada método de seleção. -----

---- No ponto seis da ordem de trabalhos, os elementos do júri definiram que em caso de situações de igualdade de valoração, o júri utilizará os critérios de ordenação preferencial estabelecidos no artigo 27º na Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril. Terminado o prazo de candidatura, o júri procederá à verificação das candidaturas, sendo excluídas as que não forem submetidas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação – SIGRHE> Situação Profissional> PND – Proc. concursais comuns > Formulário de candidatura no portal da Direção Geral da Administração Escolar (www.dgae.mec.pt) e formalizadas através da entrega, nas instalações da Escola Profissional de Agricultura e Desenvolvimento Rural de Marco de Canaveses, ou enviadas pelo correio, para a morada identificada no n.º 7 do Aviso de Abertura, em carta registada com Aviso de receção, dirigidas ao Diretor da Escola até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, bem como as candidaturas que não apresentem os documentos solicitados no aviso de abertura, assim como a não apresentação de documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos, quando a falta de documentos impossibilite a sua admissão. -----

----- No âmbito da aplicação dos métodos de seleção, serão excluídos do procedimento, 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 que não compareçam a um dos métodos de seleção ficam excluídos do procedimento concursal.

----- No último ponto da Ordem de trabalhos, ponto sete, foi salientado pelo presidente da reunião que não podem ser admitidos ao procedimento concursal, os candidatos que: ----

- não preencham os requisitos exigidos no artigo 17.º da LTFP; -----
- sejam aposentados/reformados pela Caixa Geral de Aposentações, bem como os que sejam beneficiários de pensões de reforma pagas pela segurança social que se encontrem nas condições previstas no artigo 5.º da Lei n.º 11/2014, de 6 de março; -----
- tenham cessado o vínculo de emprego público por acordo e estejam legalmente impedidos de exercer funções públicas por não terem atingido o limite temporal para poderem voltar a exercer as referidas funções; -----
- cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho aos previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento; -----
- no âmbito do programa de regularização extraordinária dos vínculos precários na Administração Pública (PREVPAP), aguardem conclusão do correspondente

procedimento que só a eles diga respeito, na sequência de parecer da CAB da respetiva área governamental, homologado pelos membros do Governo competentes. -----

----- Relativamente a conteúdos referentes às competências do júri dos procedimentos concursal, não referidos em ata, o júri procederá de acordo com a legislação aplicável: o seguimento das dúvidas que foram por V/ Ex.^a elencadas, venho, por este meio, informar que o procedimento concursal rege-se pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e Código do Procedimento Administrativo.-----

---- Todas as deliberações foram tomadas por maioria e por votação nominal. -----

---- E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que, depois de lida e votada nominalmente, foi aprovada por unanimidade e vai ser assinada pelo presidente do júri do presente concurso. -----

O Presidente do Júri,

