

## Ata nº1

Júri N.º 1  
Ana Mendes  
Braga

**Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 (dois) 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.**

Aos catorze dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas dezoito horas, reuniu, no Gabinete da Direção, o júri a fim de dar cumprimento ao procedimento concursal comum para preenchimento de 2 (dois) postos de trabalho para as funções correspondentes à carreira e à categoria de assistente técnico do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo, Santo Tirso, na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, a constituir por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, considerando o disposto na Portaria n.º73-A/2021, de 30 de março que alterou a Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro.

O referido procedimento concursal foi aberto por despacho do Diretor do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo, Santo Tirso, de 13/04/2021, no uso das competências que lhe foram delegadas pelo Despacho n.º 3730-A/2021, de 12 de abril.

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).

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos 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.

A prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das

*Irma Neto*  
*Ana Mendes*  
*Bjceee*

funções descritas para a carreira e categoria de assistente técnico. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: prova escrita, de realização coletiva, em suporte informático e numa única fase. As questões serão de escolha múltipla e perguntas abertas. A prova terá uma duração de 60 minutos.

Temas da prova de conhecimentos: as questões versam sobre o modelo de gestão e autonomia das escolas, a estrutura organizacional do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo, o Código de Procedimento Administrativo, temáticas no âmbito do estatuto profissional dos funcionários e agentes da administração pública bem como as competências elencadas na carreira e categoria de assistente técnico.

Bibliografia necessária: Decreto-Lei nº 137/2012 de 2 de julho, Lei nº 35/2014 de 20 de junho, Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo, Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo. A bibliografia será disponibilizada na página do Agrupamento de Escolas Tomaz Pelayo, à exceção do Código de Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei nº 4/2015 de 7 de janeiro.

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 6 do presente Aviso. A avaliação psicológica comporta duas fases de aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, tendo cada fase caráter eliminatório: 1ª Fase - bateria de psicómétricos, sendo valorado com as menções de Apto e Não Apto, onde serão avaliadas as seguintes aptidões: compreensão verbal, aptidão espacial, aptidão numérica, raciocínio lógico e fluência verbal; 2ª Fase – entrevista que visa avaliar características da personalidade e comportamentos dos candidatos, de forma a avaliar a sua adaptação ao posto de trabalho a ser ocupado. Compreende os seguintes parâmetros: relacionamento interpessoal (capacidade para interagir adequadamente, com pessoas com diferentes características, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada); tolerância à pressão e contrariedades (capacidade para lidar com situações de pressão

Luís Neto  
Ana Mendes  
Beeee

e com contrariedades de forma adequada e profissional); trabalho de equipa e cooperação (capacidade para se integrar em equipas de trabalho e cooperar com outros de forma ativa); responsabilidade e compromisso com o serviço (capacidade para reconhecer o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, desempenhando as suas tarefas e atividades de forma diligente e responsável). A 2ª fase é avaliada 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.

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 serão 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. A **AC** será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

A Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação: 20 valores – Habilitação superior à exigida; 19 valores – 12º Ano de escolaridade ou equiparado.

A Experiência Profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação: 20 valores – com experiência de 5 ou mais anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; 19 valores - com experiência igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; 17 valores - com experiência inferior a 3 anos e superior a 1 ano no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; 15 valores – com experiência inferior a 1 ano no exercício de funções inerentes à carreira e categoria; 12 valores – sem experiência nas funções inerentes à carreira e categoria; 10 valores – sem experiência profissional.

João Neto  
Ana Mendes  
Pereira

A formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação: 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total de 60 ou mais horas; 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional num total abaixo de 60 horas; 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional num total de 60 ou mais horas; 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional num total de menos de 60 horas; 10 valores – sem formação.

A avaliação de desempenho (AD) relativamente 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:

$$AD=4 [(A + B + C)/3]$$

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, 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. Os parâmetros de avaliação da entrevista são os seguintes: capacidade de adaptação à mudança; deontologia/ sigilo profissional; capacidade de gestão de conflitos; capacidade de expressão oral; resistência à pressão e contrariedades; orientação para o serviço público.

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 = 0,60 PC + 0,40 AP**

OU

**CF = 0,50 AC + 0,50 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 num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicado o método ou fase seguintes.

**Exclusão e notificação dos candidatos** - 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.

Os métodos de seleção serão aplicados num único momento, 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.

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.

Santo Tirso, 14 de abril de 2021

O Júri:

Presidente:

Francisco Gomes de Sousa

Vogal efetiva:

Maria Inês da Silva Neto

Vogal efetiva:

Ana Sofia de Freitas Mendes

