

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico e de assistente operacional tendo em vista assegurar necessidades permanentes.

Ata nº 1

27 de abril 2021

Aos vinte e sete dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas dezassete horas e trinta minutos, reuniu o júri do procedimento concursal de recrutamento para assistentes operacionais, nomeado pela diretora, com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto um: Definição de prazos e formas de apresentação de candidatura;

Ponto dois: Definição de parâmetros de avaliação e ponderações dos métodos de seleção;

Ponto três: Grelha classificativa e sistema de valoração final do método.

Dando início à reunião no ponto primeiro da ordem de trabalhos o júri, nos termos dos n.ºs 2 e 4 do artigo 30.º, artigos 33.º a 38.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, torna público que, por despacho da Diretora da Escola Secundária de Camarate, de 15/04/2021, no uso das competências que lhe foram subdelegadas por Despacho n.º 3730-A/2021, de 12 de abril, se encontra aberto, pelo prazo de 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente Aviso em *Diário da República*, o procedimento concursal comum para preenchimento de dois postos de trabalho, para as funções correspondentes à carreira e à categoria de assistente técnico (referência 1) e de um posto de trabalho, para as funções correspondentes à carreira e à categoria de assistente operacional (referência 2) da Escola Secundária de Camarate, 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.º 73-A/2021, de 30 de março que alterou a Portaria n.º 245-A/2020, de 16 de outubro.

As candidaturas deverão ser 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).

As candidaturas são formalizadas por uma das seguintes vias:

- upload dos documentos na referida aplicação;
- envio por correio eletrónico;
- entrega nas instalações da Escola secundária de Camarate;
- envio pelo correio, para a morada identificada no n.º 5 do presente Aviso, em carta registada com aviso de receção, dirigidas à Diretora da Escola Secundária de Camarate até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas.

As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos:

- *Curriculum Vitae*;
- Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;
- Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro;
- Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam;
- Caso seja detentor de relação jurídica de emprego público, declaração emitida pelo serviço onde o candidato se encontra a exercer funções, devidamente atualizada e autenticada, onde conste, de forma inequívoca a modalidade de vínculo de emprego público, bem como da carreira e da categoria de que seja titular, da posição, nível remuneratório e remuneração base que detém, com descrição detalhada das funções, atividades, atribuições e competências inerentes ao posto de trabalho ocupado pelo candidato, devendo a mesma ser complementada com informação referente à avaliação do desempenho relativa ao último período, não superior a 3 anos.

Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 20.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 não apresentação dos documentos comprovativos do preenchimento dos requisitos legalmente exigidos e atrás referidos, determina a exclusão dos candidatos do procedimento.

É garantida a reserva de postos de trabalho para candidatos portadores de deficiência com um grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, nos termos do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro. Nos termos do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso, os candidatos com deficiência devem juntar documento comprovativo do grau e tipo de deficiência.

Passando ao segundo ponto da ordem de trabalhos, conforme constará no aviso de abertura, os candidatos serão avaliados, nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, pelos métodos de seleção: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). 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, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

O tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: – Assistente técnico (referência 1) prova de natureza teórica/prática, com a duração máxima de 60 minutos, os temas da prova de conhecimentos: gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua versão atualizada; conhecimentos de informática, na ótica do utilizador, utilização dos programas do Office, programa Excel como ferramenta contabilística e utilização de correio eletrónico e a Bibliografia necessária: Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro (aprova o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei de Bases do Sistema Educativo n.º 46/86, de 14 de outubro e a Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro (Estatuto do Aluno e Ética Escolar) e Manuais do Office. Para o procedimento de Assistente Operacional (referência 2) o tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: Prova escrita, com questões de escolha múltipla; Verdadeiro/Falso e de resposta curta, com duração de 60 minutos. Os temas da prova de conhecimentos: Atendimento/encaminhamento/acompanhamento e vigilância; atitudes e valores; Higiene e conservação e apoio às atividades pedagógicas; direitos e deveres do Funcionário Público, direitos e deveres do Aluno, correio eletrónico, conhecimentos de informática na ótica do utilizador e programas do Office e a Bibliografia necessária: Lei n.º 58/2008, de 9 de setembro (aprova o Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas); Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei de Bases do Sistema Educativo n.º 46/86, de 14 de outubro e a Lei n.º 51/2012 de 5 de setembro (Estatuto do Aluno e Ética Escolar) e Manuais do Office.

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 descrito no Anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP. 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.

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, 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 de acordo com a seguinte fórmula:

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

A habilitação académica é ponderada da seguinte forma, para Assistente Técnico:

Habilitação superior à exigida	Vinte valores
12º ano de escolaridade ou equiparado	Dezasseis valores

Experiência Profissional: neste fator é valorado o tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico.

Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;	Vinte 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;	Dezoito valores
com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;	Dezasseis valores
sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;	Doze valores
sem experiência profissional.	Dez valores

Formação Profissional: neste parâmetro é valorada a formação profissional direta ou indiretamente relacionada com a área funcional a recrutar e será valorada de acordo com a seguinte pontuação:

Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de sessenta ou mais horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;	Vinte valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional num total inferior a sessenta horas em que, pelo menos, 30 horas são na área digital que compreende processamento de texto e/ou folha de cálculo;	Dezoito valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional num total de sessenta horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;	Catorze valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional com menos	Doze valores

de 60 horas em que, pelo menos, metade são na área digital que compreende processamento de texto e/ou folha de cálculo;	
Sem formação	Dez valores

A habilitação académica é ponderada da seguinte forma, para Assistente Operacional:

12º ano de escolaridade ou superior	Vinte valores
11º ano de escolaridade	Dezoito valores
10º ano de escolaridade	Dezasseis valores
Escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano de escolaridade	Dez valores

Experiência Profissional: neste fator é valorado o tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico.

Experiência profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;	Vinte 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;	Dezoito valores
com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;	Dezasseis valores
sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;	Doze valores
sem experiência profissional.	Dez valores

Formação Profissional: neste parâmetro é valorada a formação profissional direta ou indiretamente relacionada com a área funcional a recrutar e será valorada de acordo com a seguinte pontuação:

Formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 hs;	Vinte valores
Formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 hs;	Dezoito valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional com igual ou mais de 60 hs;	Catorze valores
Formação indiretamente relacionada com a área funcional com menos de 60 horas;	Doze valores
Sem formação	Dez valores

A Avaliação de 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 são as pontuações quantitativas dos últimos três 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 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 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.º 125-A/2019, aplica-se 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.

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 obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

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 a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por *conjuntos* sucessivos, 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), quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

Os candidatos aprovados no 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.

Em caso de igualdade de valoração, serão adotados, de acordo com o previsto na alínea b), do ponto 2, artigo 27.º da Portaria n.º 125 -A/2019, de 30 de abril, 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) a menor idade do candidato.

Serão excluídos do procedimento os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

De acordo com o ponto três é apresentada a Grelha classificativa final obtida através da aplicação dos métodos:

<i>Nome Candidato</i>	<i>Prova de Conhecimentos (PC)</i>	<i>Avaliação Curricular (AC)</i>	<i>Avaliação Psicológica (AP)</i>	<i>Entrevista Avaliação de Competências (EAC)</i>	<i>Entrevista Profissional de Seleção (EPS)</i>	<i>Classificação Final (CF)</i>

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

Ou

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

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião da qual será lavrada a presente ata e que será assinada nos termos da lei.

O júri:

Sílvia Martins

Antonieta Matos

Célia Santos (Assistente Técnico- Referência 1)

Palmira Cardoso (Assistente Operacional- Referência 2)