

## ESCOLA SECUNDÁRIA DE CALDAS DAS TAIPAS

### ATA NÚMERO 1

#### Júri do procedimento concursal comum de recrutamento para assistentes técnicos



Aos vinte e seis dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, reuniu o júri nomeado por despacho 7.2.4.3/7.2.5.2, de quinze de abril do mesmo ano, do Senhor Diretor da Escola Secundária de Caldas das Taipas, Celso Manuel Pereira Lima, composto pela Subdiretora, Maria Gorete Pires Branco, que presidiu, pela Adjunta do Diretor, Maria de Lurdes de Amorim Ferreira e pela Chefe dos Serviços de Administração Escolar, Ermelinda Fernandes de Freitas como vogais, para efeitos do procedimento concursal comum, de recrutamento para preenchimento de dois postos de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para carreira e categoria de assistente técnico, para dar cumprimento à seguinte ordem de trabalhos: -----

1 – Análise do enquadramento legal do processo de recrutamento;-----

2 - Definição dos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método; -----

3 – Definição do teor e dos processos de divulgação do aviso de abertura.-----

Participou também na reunião, a Psicóloga, Ana Maria Baptista da Costa Peixoto, como consultora, sem direito a voto .-----

Relativamente ao primeiro ponto da ordem de trabalhos, definiu-se que os procedimentos e métodos de seleção a aplicar se irão reger pelas disposições contidas na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, na Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro e no Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro. -----

No que respeita ao segundo ponto da ordem de trabalhos, considerou-se que os métodos de seleção obrigatórios a aplicar serão a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP), nos termos do n.º 1 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (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 . Para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar serão a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP 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. Contudo, e de acordo com o n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, para estes candidatos os métodos referidos podem ser

afastados pelos mesmos através de declaração escrita, aplicando-se-lhes, nesse caso, os métodos previstos para os restantes candidatos. -----

Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, será ainda aplicado o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a todos os candidatos. -----

Os métodos de seleção, nos termos do disposto na alínea d) do artigo 2.º da Portaria supracitada, têm como referência um perfil de competências previamente definido que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante (Anexo 1). -----

O júri aprovou, por unanimidade, que a PC será composta por uma prova escrita, com questões de escolha múltipla e de resposta aberta, com duração de noventa minutos, com consulta de documentos. Os temas da prova serão os seguintes: gestão de alunos, pessoal, orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento, secretaria, arquivo e expediente. A documentação de suporte é a seguinte: 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 66-B/2007 na sua redação atual – Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública; 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; Decreto-Lei n.º 41/2012, de 21 de fevereiro – Estatuto da Carreira Docente; Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Estatuto do Aluno e Ética Escolar; Decreto-Lei n.º 111-B/2017, de 31 de agosto na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos; Decreto-Lei n.º 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 e Regulamento Interno da Escola Secundária de Caldas das Taipas, disponível no sítio [www.esct.pt](http://www.esct.pt). -----

Na PC será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A PC será constituída por três grupos: os grupos um e dois com cinco questões cada, com a pontuação de um valor por cada resposta correta e o grupo três com três questões, uma com a pontuação de quatro valores e as restantes com a pontuação de três valores cada uma. -----

A AP consistirá na aplicação de instrumentos de avaliação psicológica, desenvolvida em duas fases, tendo cada fase carácter eliminatório: primeira Fase – Bateria de Testes Psicométricos, sendo valorada através das menções classificativas da *Apto* e *Não apto*; segunda Fase – Entrevista de Avaliação de Competências, com a duração máxima previsível de quarenta minutos, visando avaliar aptidões, características da personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ser ocupado. A classificação da segunda fase da AP

*Handwritten signature and initials*

traduz uma apreciação e análise integrada das três dimensões em avaliação, que constam do Anexo 2 que se anexa à presente Ata, desta fazendo parte integrante, e será valorada 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 AP deve seguir as recomendações constantes do referido perfil de competências (Anexo 1) e eleger, de entre as seis aptidões e as cinco competências, as quatro aptidões e as três competências comportamentais com maior relevância para um desempenho profissional bem sucedido. -----

Na AP será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o próprio candidato, sob pena de quebra de sigilo. -----

A AC visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, designadamente nas áreas de *software* em processamento de texto e folha de cálculo, 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, que são os seguintes: Habilidade 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. Assim, a AC será ponderada de acordo com a seguinte fórmula: -----

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

A HAB será valorada de acordo com a seguinte pontuação: habilitação de grau superior ao 12.º ano de escolaridade – 20 valores; 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado – 16 valores. -----

A EP será valorada de acordo com a seguinte pontuação: experiência de 8 ou mais anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico, comprovada por declaração da(s) respetiva(s) entidade(s), onde conste o período de duração do(s) contrato(s) e regime em que foram exercidas – 20 valores; experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico, comprovada por declaração da (s) respetiva (s) entidade (s), onde conste o período de duração do (s) contrato (s) e regime em que foram exercidas – 18 valores; experiência inferior a 5 anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria de assistente técnico, comprovada por declaração da(s) respetiva(s) entidade(s), onde conste o período de duração do(s) contrato(s) e regime em que foram exercidas – 16 valores; com experiência profissional, mas sem experiência no exercício de funções

Francis  
L  
D

inerentes à carreira e categoria de assistente técnico – 12 valores; sem experiência profissional – 10 valores.-----

A FP será valorada de acordo com a seguinte pontuação: formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, com um número superior ou igual a 60 horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo – 20 valores; formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional até 60 horas em que, pelo menos, metade corresponde a formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo – 18 valores; formação indiretamente relacionada com a área funcional, com um número de horas igual ou superior a 60 em que, pelo menos, 30 horas são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo –14 valores; formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas em que, pelo menos, metade são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo –12 valores; sem formação – 10 valores.-----

A AD relativa ao último período de avaliação, não superior a três anos, 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:-----

$$AD = 4 \times \frac{A + B + C}{3}$$

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.-----

No que toca à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), o júri decidiu, por unanimidade, que esta será realizada numa única fase, com a duração máxima previsível de 40 minutos. A aplicação da EAC baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido. A classificação da EAC será obtida através da seguinte fórmula:-----

$$CEAC = C1 + C2 + C3$$

CEAC: Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.-----

C1 (Competência 1): Responsabilidade e Compromisso com o Serviço.-----

C2 (Competência 2): Gestão de Emoções.-----

C3 (Competência 3): Iniciativa e Autonomia.-----

Para cada competência definiram-se quatro comportamentos ancorados, cuja manifestação será pontuada da seguinte forma:-----

*Handwritten signature and initials*

Tabela de Comportamentos		Níveis de competências
<b>Não Manifesta:</b>	Evidenciou menos do que dois dos comportamentos ancorados à competência ou nenhum deles.	0
<b>Manifesta suficientemente:</b>	Evidenciou dois ou três dos comportamentos ancorados à competência.	1
<b>Manifesta claramente:</b>	Evidenciou todos os comportamentos ancorados a esta competência.	2

A EAC é valorada 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, de acordo com o estipulado no ponto 5 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: -----

Total dos níveis de competência	Nível Classificativo	Classificações
0 ou 1	<b>Insuficiente</b>	4
2	<b>Reduzido</b>	8
3 ou 4	<b>Suficiente</b>	12
5	<b>Bom</b>	16
6	<b>Elevado</b>	20

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) será realizada numa única fase, com a duração máxima previsível de vinte minutos. A sua aplicação baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões que visam avaliar quatro parâmetros. A classificação da EPS será obtida através da seguinte fórmula: -----

$$EPS = \frac{A + B + C + D}{4}$$

A – Interesse e motivação profissional; -----

B – Relacionamento interpessoal; -----

C – Capacidade de expressão e fluência verbal; -----

D – Conhecimento dos problemas e tarefas inerentes à função. -----

Através do parâmetro A - Interesse e motivação profissional, procurar-se-á averiguar os interesses e motivações profissionais dos candidatos inerentes à função a desempenhar, especialmente, se as razões da candidatura constituem uma opção consciente do candidato, com a seguinte valoração:-----

Revelou muito elevado interesse e motivação profissional – 20 valores; -----

Revelou elevado interesse e motivação profissional – 16 valores; -----

Revelou um satisfatório interesse e motivação profissional – 12 valores; -----

*Pravos*  
*4*  
*D*

Revelou escasso interesse e motivação profissional – 8 valores; -----

Revelou muito escasso interesse e motivação profissional – 4 valores. -----

No parâmetro B – Relacionamento Interpessoal, o júri apreciará a qualidade da interação estabelecida na entrevista e a capacidade para considerar pontos de vista diferenciados. Será valorado da seguinte forma:-----

Demonstrou possuir um elevado relacionamento interpessoal manifestado pela excelente qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 20 valores; -----

Demonstrou possuir um bom relacionamento interpessoal manifestado pela boa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 16 valores; -----

Demonstrou possuir um suficiente relacionamento interpessoal manifestado pela adequada qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 12 valores; -----

Demonstrou possuir um nível reduzido de relacionamento interpessoal manifestado pela baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 8 valores; -----

Demonstrou possuir um nível insuficiente de relacionamento interpessoal manifestado pela muito baixa qualidade da interação estabelecida na entrevista e da capacidade para considerar pontos de vista diferenciados – 4 valores. -----

Através do parâmetro C – Capacidade de expressão e fluência verbal, avaliar-se-á o discurso e a coerência do mesmo na explanação das ideias e a linguagem utilizada. A valoração será feita de acordo com o seguinte:-----

Revelou uma elevada capacidade de expressão e fluência verbal – 20 valores;-----

Revelou uma boa capacidade de expressão e fluência verbal – 16 valores; -----

Revelou uma capacidade suficiente de expressão e fluência verbal – 12 valores;-----

Revelou uma reduzida capacidade de expressão e fluência verbal – 8 valores;-----

Revelou um nível insuficiente de capacidade de expressão e ausência de fluência verbal – 4 valores. -----

No parâmetro D – Conhecimentos dos problemas e tarefas inerentes à função, considerar-se-á o respetivo comportamento e conhecimento do conteúdo funcional do posto de trabalho perante uma situação-problema em função de conhecimentos adquiridos. A valoração será feita da seguinte forma:-----

Manifestou possuir um elevado conhecimento dos problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 20 valores;-----

Manifestou possuir um bom conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 16 valores;-----

Manifestou possuir um suficiente conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 12 valores;-----

Manifestou possuir um reduzido conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 8 valores;-----

Manifestou possuir um insuficiente conhecimento sobre os problemas e tarefas inerentes às funções a exercer – 4 valores.-----

O presente método de seleção será pontuado através dos seguintes níveis classificativos e respetiva classificação:-----

Nível classificativo	Valoração final na EPS
<b>20 – Elevado</b>	]16; 20]
<b>16 – Bom</b>	]12; 16]
<b>12 – Suficiente</b>	]9,5; 12]
<b>8 – Reduzido</b>	]4; 9,5[
<b>4 - Insuficiente</b>	[0; 4]

Serão excluídos do procedimento os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, ou, 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 lhe sendo aplicado o método ou fase seguintes.-----

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

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

Assiste ao júri a faculdade de exigir aos candidatos, em caso de dúvida, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.-----

Relativamente ao ponto três da ordem de trabalhos, foi elaborado o aviso de publicitação de oferta para dois postos de trabalho para funções correspondentes à categoria de assistente técnico, que se encontra anexo a esta ata e dela faz parte integrante (Anexo 3). O aviso de abertura será publicitado, em extrato, no *Diário da República*, 2.ª série, bem como na página eletrónica da Escola Secundária de Caldas das Taipas ([www.esct.pt](http://www.esct.pt)), e na Bolsa de Emprego Público ([www.bep.gov.pt](http://www.bep.gov.pt)), no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, 2.ª série.-----

Nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a sessão e lavrou-se a presente ata que depois de ser lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do Júri: -----

Presidente: Maria GONTE Pires Branco

Vogal/Secretária: Maria de Lurdes de Amorim Ferreira

Vogal: Alcides de Almeida do Fátima