

ATA DE REUNIÃO
(1ª REUNIÃO)

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de posto 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 dezassete sete dias do mês de junho de dois mil e dezanove, pelas nove horas, nas instalações da Direção do Agrupamento, reuniu o Júri, nomeado por Despacho nº1 (um), de quinze de junho de dois mil e vinte um, para operacionalizar o procedimento concursal comum tendo em vista o preenchimento de 1 (um) posto de trabalho para categoria de assistente técnico na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, estando presentes o presidente, Nuno Leonel Simões Ramalho, a vogal efectiva Diana Cristina Garcia Antunes Pereira Mateus Palmeiro e em substituição da vogal efectiva Maria Helena Parreira Carraça, a vogal suplente Elsa Cristina Ferreira Figueira Félix. -----

O júri foi constituído por Despacho da Diretora do Agrupamento em 15 de junho de 2021, com a seguinte constituição:-----

Presidente-Nuno Leonel Simões Ramalho (Adjunto da Direção, **Vogais efetivos** - Maria Helena Parreira Carraça (Adjunta da Direção) e Diana Cristina Garcia Antunes Pereira Mateus Palmeiro (Coordenadora Técnica), **Vogais suplentes** - Elsa Cristina Ferreira Figueira Félix (Assistente Técnica) e Alda Maria Nogueira Lopes Carvalho (Docente). -----

----- Inicialmente o presidente do Júri, propôs, para ordem de trabalhos os seguintes assuntos a tratar: -----

- a) A elaboração do aviso abertura;-----
- b) a decisão dos métodos e fases de seleção;-----
- c) a fixação dos parâmetros de avaliação com a sua ponderação;-----
- d) a grelha classificativa;-----
- e) a seleção do tipo e temas da prova de conhecimento; -----
- f) outros assuntos. -----

-----Após a análise da Portaria nº 125-A/2019 de trinta de abril, alterada pela Portaria nº 12-A/2021, de 11 de janeiro e da nota informativa da Direção – Geral da Administração Geral de 12 de abril de dois mil e vinte um o júri deliberou o seguinte: -----

1 – 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: -----

$$CF = 0,70 PC + 0,30 AP$$

ou

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

2 – 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)**.-----

3 – Aos 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 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.-----

4 – A Prova de conhecimentos (PC) que visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções descritas no Aviso de abertura em anexo (Anexo I – Aviso de Abertura). Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas conforme a grelha em anexo (Anexo II- Grelha de Classificações da Prova de Conhecimentos). -----

A prova será presencial e escrita, constituída por 15 questões de escolha múltipla e por uma questão de índole prática, de resposta aberta, que exigirá a produção de texto. A mesma terá a duração de 90 minutos. -----

Os temas da prova de conhecimentos serão: -----

- Caracterização das carreiras gerais da função pública; -----
- Horário de trabalho e período de férias; -----
- Deveres do trabalhador em funções públicas; -----
- Quadros de pessoal docente dos estabelecimentos de educação ou de ensino público;-----
- Regime de administração e gestão dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas;-----
- Órgãos colegiais;-----

- Direitos e deveres da comunidade educativa;-----

- Matrículas e renovações de matrículas.-----

A Bibliografia necessária será: -----

-Lei nº 7/2009 de 12 de Fevereiro-Código do trabalho (na sua redação atual);

-Decreto-Lei nº 4/2015 de 7 de janeiro-Código do procedimento administrativo (na sua redação atual);-----

-Lei nº 35/2014 de 20 de Junho- Lei geral do trabalho em funções públicas (na sua redação atual);

-Decreto-lei nº 139-A/90, de 28 de abril - Estatuto da carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário (na sua redacção actual);-----

-Decreto-Lei nº 137/2012 de 2 de julho - Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (na sua redação atual); -----

-Despacho Normativo nº 10-B/2021 de 14 de abril- Matrículas e renovação de matrículas

-Regulamento interno do Agrupamento de Escolas de Redondo. -----

5 –A Avaliação psicológica (AP) é efetuada pelo psicólogo a exercer funções no Agrupamento de Escolas de Redondo em conjugação com o júri do procedimento e 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 nº 6 do Aviso de Abertura. 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 de acordo com o anexo IV.-----

6 - 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, 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, 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.-----

----- Todos os parâmetros da avaliação curricular são avaliados tendo por base a análise do Curriculum Vitae e/ou quaisquer documentos que o candidato considere importantes, designadamente comprovativos de formação e experiência profissional. -----

7 – A 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.-----

8 –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 de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. 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. -----

9- 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. -----

10 - A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção. -----

11 – Critérios 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.-----

No caso de os critérios referidos no ponto anterior não resolverem a situação de igualdade de valoração, aplicam-se os seguintes critérios suplementares de desempate:

a)Candidatos cujos métodos de selecção sejam a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica:

i) critério suplementar de desempate - idade (dando-se preferência ao candidato de maior idade);

b) Candidatos cujos métodos de selecção sejam a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de competências:-----

i) Dimensões da avaliação curricular, da seguinte forma:-----

- 1.º critério suplementar de desempate- tempo efetivo de execução de atribuição, de competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (Experiência Profissional);
 - 2.º critério suplementar de desempate- tempo efetivo de formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, considerada na classificação do método (Formação Profissional);
 - 3.º critério suplementar de desempate- tempo efetivo de formação indiretamente relacionada com o conteúdo funcional, considerada na classificação do método (Formação Profissional)
 - 4.º critério suplementar de desempate- idade(dando-se preferência ao candidato de maior idade);
- Estes critérios de desempate não alterarão a classificação dos métodos, servindo apenas como critérios de ordenação dos candidatos na lista unitária de ordenação final.-----

12 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação da Diretora do Agrupamento de Escolas de Redondo, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Redondo, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.-----

13 - Também foi decidido aplicar a utilização faseada dos métodos de selecção conforme o artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019.-----

----- Segue, em anexo a esta ata, o Anexo I- Aviso de abertura do procedimento concursal comum para publicação, Anexo II -Grelha de Classificações da Prova de Conhecimentos (PC), Anexo III- Grelha de Classificações da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), Anexo IV- Avaliação Psicológica (AP), Anexo V-Grelha de Avaliação Curricular (AC) e Anexo VI-Grelha Classificativa Final.-----

----- E, nada mais havendo a tratar, deu-se a reunião por encerrada da qual e para constar se lavrou a presente ata que, depois de lida e aprovada vai ser assinada por todos os membros do júri presentes. -----

O Júri



The image shows three blue ink signatures written over three horizontal lines. The top signature is the most prominent and appears to be the name of the president of the jury. The middle and bottom signatures are smaller and less distinct.

Anexo I – Aviso de Abertura

Procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de posto 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.

1 – 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-se público que, por despacho da Diretora do Agrupamento de Escolas de Redondo, de 15/06/2021, 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 (1) um posto de trabalho para as funções correspondentes à carreira e à categoria de assistente técnico deste Agrupamento de Escolas de Redondo, 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.

2 – Em cumprimento do disposto no artigo 34.º do regime de valorização profissional dos trabalhadores com vínculo de emprego público, aprovado pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, foi solicitado parecer prévio à entidade gestora da valorização profissional - INA, que declarou a inexistência de trabalhadores em situação de valorização profissional para os postos de trabalho a preencher.

3 – Legislação aplicável - O presente procedimento reger-se-á 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, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro, e Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro.

4 - Âmbito do recrutamento - O presente recrutamento foi precedido do Despacho Interno n.º 53/21/MEF, de 30/03/2021, de Sua Excelência o Ministro de Estado e das Finanças, de modo a possibilitar o recrutamento de trabalhadores com ou sem vínculo de emprego público, de acordo com os n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da LTFP.

5 - Local de trabalho - Agrupamento de Escolas de Redondo *sita* na Avenida Dr. Domingos Rosado, 7170-029 Redondo.

6 – Caracterização do posto de trabalho – Os postos de trabalho a ocupar caracterizam-se pelo exercício de funções na carreira e na categoria de assistente técnico, tal como descrito no anexo referido no n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, para os serviços administrativos dos AE/ENA, com o seguinte perfil de competências:

- a) Exercer funções de natureza executiva;
- b) Exercer funções de aplicação de métodos e processos inerentes à gestão de recursos humanos e alunos;
- c) Exercer funções de aplicação de métodos e processos inerentes à gestão do orçamento, contabilidade, património, aprovisionamento;
- d) Exercer funções de secretaria, arquivo e expediente;
- e) 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.

7 – Posicionamento remuneratório - 1.ª posição remuneratória da categoria de assistente técnico da carreira de assistente técnico, nível 5 da tabela remuneratória única (EUR: 703.13€).

8 - Requisitos de admissão:

a) Ser detentor, até à data limite para apresentação das candidaturas, dos requisitos gerais de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP, nomeadamente:

- Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição da República Portuguesa, por convenção internacional ou por lei especial;
- 18 anos de idade completos;
- Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe a desempenhar;
- Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

b) Ser titular do 12.º ano de escolaridade ou de curso que lhe seja equiparado, a que corresponde o grau de complexidade 2 de acordo com o previsto na alínea b) do n.º 1 do artigo 86.º da LTFP, não se admitindo a possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional e possuir preferencialmente competências na área digital designadamente em software de processamento de texto e de folha de cálculo.

9 – Para efeitos do disposto na alínea k) do n.º 4 do 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, não podem ser admitidos candidatos

que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem idênticos postos de trabalho previstos no serviço para cuja ocupação se publicita o procedimento, ou seja, já sejam detentores de um contrato na modalidade de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado, no mesmo Agrupamento de Escolas ou Escola não Agrupada.

10 - Formalização das candidaturas:

10.1 - Prazo de candidatura - 10 dias úteis contados a partir do dia seguinte ao da publicação do presente aviso na Bolsa de Emprego Público (BEP).

10.2 – Forma-As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação (SIGRHE) em 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 dos referidos documentos por correio electrónico para contratacao@avredondo.net;
- entrega nas instalações do Agrupamento de Escolas de Redondo;
- envio pelo correio, para a morada identificada no n.º 5 do presente Aviso, em carta registada com aviso de receção, dirigidas à Diretora do Agrupamento de Escolas de Redondo 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;
- Quando aplicável, devem ser apresentados os comprovativos de formação na área digital, designadamente em software para processamento de texto e folhas de cálculo.
- 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.

10.3. Nos termos do disposto na alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º 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.

10.4 – 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.

10.5 - 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.

10.6 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, no caso de dúvida sobre a situação que descreve, a apresentação de documentos comprovativos das suas declarações.

11 - Métodos de seleção

11.1 – 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)**.

11.2 – Aos 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 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.

11.3 – 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 presente Aviso. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

11.3.1 – Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: A prova será presencial e escrita, constituída por 15 questões de escolha múltipla e por uma questão de índole prática, de resposta aberta, que exigirá a produção de texto. A mesma terá a duração de 90 minutos.

11.3.2 – Temas da prova de conhecimentos:

- Caracterização das carreiras gerais da função pública;

- Horário de trabalho e período de férias;
- Deveres do trabalhador em funções públicas;
- Quadros de pessoal docente dos estabelecimentos de educação ou de ensino público;
- Regime de administração e gestão dos agrupamentos de escolas e escolas não agrupadas
- Órgãos colegiais
- Direitos e deveres da comunidade educativa;
- Matrículas e renovações de matrículas.

11.3.3 – Bibliografia necessária:

- Lei nº 7/2009 de 12 de fevereiro-Código do trabalho (na sua redação atual);
- Decreto-Lei nº 4/2015 de 7 de janeiro-Código do procedimento administrativo (na sua redação atual);
- Lei nº 35/2014 de 20 de Junho- Lei geral do trabalho em funções públicas (na sua redação atual);
- Decreto-lei nº 139-A/90, de 28 de abril -Estatuto da carreira dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário (na sua redação atual);
- Decreto-Lei nº 137/2012 de 2 de julho-Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário (na sua redação atual);
- Despacho Normativo nº 10-B/2021 de 14 de abril- Matrículas e renovação de matrículas
- Regulamento interno do Agrupamento de Escolas de Redondo

11.4 – 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.

11.5 - 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, 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, 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.

11.6 – 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.

11.7 – 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:

$$CF = 0,70 PC + 0,30 AP$$

ou

$$CF = 0,70 AC + 0,30 EAC$$

11.8 – 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 de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

11.8.1. 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.

11.9 - Os métodos de seleção devem ser aplicados num único momento, podendo-se optar pela sua utilização faseada, desde que devidamente fundamentada, 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.

11.9.1 - 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.

11.9.2 - Caso o dirigente máximo do órgão ou serviço responsável pelo recrutamento opte por fasear a utilização dos métodos de seleção, deve fazê-lo da seguinte forma:

- a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método obrigatório;
- b) Aplicação do segundo método e dos métodos seguintes apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de candidatos 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) 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, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades de recrutamento do procedimento concursal.

11.10 – 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.

12 - Composição do Júri:

Presidente: Nuno Leonel Simões Ramalho (Adjunto da Direção)

Vogais efetivos: Maria Helena Parreira Carraça (Adjunta da Direção)

Diana Cristina Garcia Antunes Pereira Mateus Palmeiro (Coordenadora Técnica)

Vogais suplentes: Elsa Cristina Ferreira Figueira Félix (Assistente Técnica)

Alda Maria Nogueira Lopes Carvalho (Docente)

12.1 — O presidente de júri será substituído nas suas faltas e impedimentos por um dos vogais, pela ordem constante no despacho de nomeação do júri, exarado pela Diretora do Agrupamento de Escolas de Redondo.

12.2 - Nos termos do n.º 6 do 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, os critérios de apreciação e de ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, bem como o sistema de classificação final dos candidatos, incluindo a respetiva fórmula classificativa, constam das atas das reuniões do júri do procedimento, as quais são publicitadas no sítio da Internet da entidade.

13 - 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.

14 - A ordenação final dos candidatos admitidos que completem o procedimento concursal é efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores com valoração às centésimas em resultado da classificação quantitativa obtida no método de seleção.

15 – Critérios de ordenação preferencial:

15.1 - 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.

15.2 - No caso de os critérios referidos no ponto anterior não resolverem a situação de igualdade de valoração, aplicam-se os seguintes critérios suplementares de desempate:

a) Candidatos cujos métodos de selecção sejam a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica:

i) critério suplementar de desempate - idade (dando-se preferência ao candidato de maior idade);

b) Candidatos cujos métodos de selecção sejam a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de competências:

i) Dimensões da avaliação curricular, da seguinte forma:

-1.º critério suplementar de desempate- tempo efetivo de execução de atribuição, de competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa (Experiência Profissional);

-2.º critério suplementar de desempate- tempo efetivo de formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, considerada na classificação do método (Formação Profissional);

-3.º critério suplementar de desempate- tempo efetivo de formação indiretamente relacionada com o conteúdo funcional, considerada na classificação do método (Formação Profissional)

-4.º critério suplementar de desempate- idade(dando-se preferência ao candidato de maior idade);

15.2.1 – Estes critérios de desempate não alterarão a classificação dos métodos, servindo apenas como critérios de ordenação dos candidatos na lista unitária de ordenação final.

15.3 – Para efeitos da alínea b) do n.º 1 do artigo 27.º da referida Portaria, aos candidatos com deficiência deve ser observado o disposto no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.

16 – A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados é notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do n.º 1 do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro e do artigo 121.º do Código do Procedimento Administrativo.

16.1 - A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação da Diretora do Agrupamento de Escolas de Redondo, é afixada nas respetivas instalações em local visível e público e disponibilizada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas de Redondo, sendo ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

17 - Prazo de validade: O procedimento concursal é válido para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto nos n.ºs 3 e 4 do artigo 30.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro.

18 - Em cumprimento da alínea *h)* do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, «*A Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades, entre homens e mulheres, no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar, toda e qualquer forma de discriminação.*»

19 – Nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, o presente aviso é publicitado no *Diário da República*, 2.ª série, por extrato, bem como no sítio da Internet deste Agrupamento de Escolas de Redondo e na Bolsa de Emprego Público (www.bep.gov.pt), de forma integral, no 1.º dia útil seguinte à publicação no *Diário da República*, 2.ª série.

Anexo II -Grelha de Classificações da Prova de Conhecimentos (PC)

GRUPO I

Grupo constituído por 15 questões de escolha múltipla, de resposta única por questão. A pontuação do Grupo I será traduzida numa escala de 20 valores expressos em unidades, através da seguinte fórmula:

$$\text{Pontuação total do Grupo I} = \text{Número de questões certas} \times 1,3333$$

GRUPO II

Produção de um texto sobre inscrição em exames nacionais, contendo questões objectivas.

O texto será valorizado num total de 20 valores, ao qual será aplicado um sistema de pontuação negativa (subtraindo pontos ao total) da forma constante nos quadros abaixo.

A classificação final do Grupo II será resultado dessa subtracção, da forma que se segue:

1.CONTEÚDO	
Conteúdos obrigatórios (<i>explicitados no Guia de Verificação/Classificação da Prova de Conhecimentos, para uso exclusivo dos Classificadores</i>)	
.Conteúdo I .Conteúdo II .Conteúdo III .Conteúdo IV .Conteúdo V .Conteúdo VI	
	Pontuação negativa(C)
Informa sobre os 6 (ou mais) pontos acima mencionados	0
Informa sobre 5 dos pontos acima mencionados	-1 valor
Informa sobre 4 dos pontos acima mencionados	-2 valores
Informa sobre 3 dos pontos acima mencionados	-3 valores
Informa sobre 2 dos pontos acima mencionados	-4 valores
Informa sobre 1 dos pontos acima mencionados	-5 valores

2.COESÃO TEXTUAL	
	Pontuação negativa (CT)
.Articulação das unidades de sentido (sinais de pontuação, parágrafos e articuladores)	-0,5 valores por cada aspeto negativo
.Marcas da mensagem formal (saudação, despedida, tipo de linguagem utilizada)	-0,5 valores por cada aspeto negativo

3.ORTOGRAFIA	
	Pontuação negativa(O)
ORTOGRAFIA	-0,5 valores por cada aspeto negativo (erro ortográfico, acentuação)

Pontuação total Grupo II=20 valores - (soma das pontuações *negativas*)



A CLASSIFICAÇÃO FINAL DA PROVA DE CONHECIMENTOS (PC) SERÁ O RESULTADO DA MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES DOS GRUPOS I E II.

$$PC = \frac{\text{Pontuação do Grupo I} + \text{Pontuação do Grupo II}}{2}$$

(O resultado da classificação da Prova de Conhecimentos não pode ser superior a 20 valores e será expresso às unidades)

Anexo III-Grelha de Classificações da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)

Visando a Entrevista de Avaliação de Competências, avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função.

No âmbito de 3 funções apresentadas ao candidato (respeitantes ao conteúdo funcional da carreira de Assistente Técnico), será pedida a sua caracterização, bem como a identificação de pelo menos uma atividade relacionada com cada uma dessas funções e de pelo menos uma competência relativa a uma das atividades apontadas. No caso das competências pedir-se-á ainda, em relação a cada função, a evidência de que se possui pelo menos uma das competências indicadas.

A EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores com valoração às centésimas, com base no que segue.

Função	Designação		Função A	Função B	Função C	Função D
	Pontuação	Descreveu essa função	(0.5 pontos)	(0.5 pontos)	(0.5 pontos)	(0.5 pontos)
		Não descreveu essa função	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)
Atividades(s) Incluída(s) na(s) Funções(s)	Actividade Quadro 1	Exemplo de pelo menos uma atividade				
	Pontuação	Exemplificação de actividades	(Até 1 ponto)	(Até 1 ponto)	(Até 1 ponto)	(Até 1 ponto)
		Não exemplifica ou indica de forma incorreta	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)
Competência(s) da(s) actividades(s) indicadas(s)	Competência Quadro 2	Exemplo de pelo menos 1 competência				
	Pontuação	Dá exemplo de competência	(Até 1,5 pontos)	(Até 1,5 pontos)	(Até 1,5 pontos)	(Até 1,5 pontos)
		Não dá exemplo ou dá exemplo não aceitável de competência	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)
Competência(s) da(s) actividades(s) indicadas(s)	Evidência Quadro 3	Exemplo de pelo menos 1 evidência				
	Pontuação	Evidencia possuir essa competência	(Até 2 ponto)	(Até 2 ponto)	(Até 2 ponto)	(Até 2 ponto)
		Não apresenta evidencias de possuir essa competência	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)

Quadro 1		
	Exemplificação de Atividades (em relação a cada função indicada)	Pontuação
A	Indica 1 atividade válida por sugestão	0,25
B	Indica 1 atividade válida	0,5
C	Indica 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	0,5
D	Indica 1 atividade válida e 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	0,75
E	Indica 1 atividade válida	1

Quadro2		
	Exemplificação de Competências (em relação ao conjunto de actividades que deu como exemplo, cada função indicada)	Pontuação
A	Indica 1 atividade válida por sugestão	0,5
B	Indica 1 atividade válida	1
C	Indica 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	1
D	Indica 1 atividade válida e 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	1,25
E	Indica 1 atividade válida	1,5

Quadro3		
	Evidenciação de competências (em relação ao conjunto de competências que deu como exemplo, cada função indicada)	Pontuação
A	Apresenta 1 evidência válida das competências que referiu por sugestão	0,5
B	Apresenta 1 evidência válida das competências que referiu	1
C	Apresenta 1 evidência válida das competências que referiu por sugestão das competências que referiu por sugestão	1,25
D	Apresenta 1 evidência válida e 1 (ou mais) evidências das competências que referiu por sugestão	1,5
E	Apresenta 1 ou mais evidência válida das competências que referiu	2

A pontuação obtida na entrevista de avaliação de competências (EAC), será convertida numa escala de 20 valores através da seguinte fórmula:

$$EAC = \text{Total da pontuação obtida}$$

O resultado da classificação da Entrevista de Avaliação de Competências não pode ser superior a 20 valores.

A classificação final da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) é expressa nos níveis classificativos (NC) seguintes:

Níveis de classificação	
Níveis de classificação	PONTUAÇÃO
ELEVADO	$16 < NC \leq 20$
BOM	$12 < NC \leq 16$
SUFICIENTE	$8 < NC \leq 12$
REDUZIDO	$4 < NC \leq 8$
INSUFICIENTE	$0 < NC \leq 4$

Anexo IV- Avaliação Psicológica (AP)



A Avaliação Psicológica é configurada em 2 fases, segundo a descrição que segue.

Fase I- Testes Psicológicos (TP)

A Fase 1 da avaliação psicológica terá como objetivo a avaliação das aptidões, competências comportamentais e características da personalidade, através da aplicação de 2 testes psicológicos (o primeiro de Aptidões-T1 e o segundo de Personalidade-T2), por referência a normas de desempenho padrão, aferidas para a amostra da população portuguesa.

O candidato terá de realizar ambos os testes que serão avaliados por percentis (de 0 a 100), segundo o quadro que segue.

Percentis	Escala de 0 a 20
0 a 20	4
21 a 40	8
41 a 60	12
61 a 80	16
81 a 100	20

O resultado da Fase I será obtido pela média aritmética dos 2 testes, usando os valores do quadro.

A CLASSIFICAÇÃO DOS TESTES PSICOLÓGICOS SERÁ A MÉDIA ARITMÉTICA SIMPLES DOS TESTES 1 (T1) E 2 (T2)

$$TP=(T1+T2) / 2$$

Nesta fase os candidatos serão valorados através das menções classificativas de Apto ou Não Apto, correspondendo esta última menção a uma valoração média inferior a 10 valores.

Serão excluídos do procedimento os candidatos com a menção de Não Apto, não lhes sendo aplicada a Fase II da Avaliação Psicológica.

Fase II-Entrevista de Avaliação Psicológica (EAP)

A Fase II da avaliação psicológica é constituída por uma Entrevista de Avaliação (EPA). A EPA assenta na análise das características de personalidade e nas competências comportamentais, bem como na caracterização do exercício de funções na carreira e categoria de Assistente Técnico, descrita no aviso de Abertura de Concurso.

Assim, para além de solicitações de ordem pessoal/individual dirigidas à avaliação de características de personalidade e de competências comportamentais, no âmbito de 4 funções apresentadas (respeitantes ao conteúdo funcional da carreira de Assistente Técnico) será pedida a identificação de pelo menos uma atividade relacionada com cada uma dessas funções e de pelo menos uma competência relativa a uma

das atividades apontadas. No caso das competências pedir-se-á ainda, em relação a cada função, a evidência de que se possui pelo menos uma das competências indicadas.

A Entrevista de Avaliação Psicológica será expressa numa escala de 0 a 20 valores, segundo o quadro que se segue:

Função	Designação		Função A	Função B	Função C	Função D
	Pontuação	Descreveu essa função	(0.5 pontos)	(0.5 pontos)	(0.5 pontos)	(0.5 pontos)
	Não descreveu essa função	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	
Atividades(s) Incluída(s) na(s) Funções(s)	Actividade Quadro 1	Exemplo de pelo menos uma atividade				
	Pontuação	Exemplificação de actividades	(Até 1 ponto)	(Até 1 ponto)	(Até 1 ponto)	(Até 1 ponto)
		Não exemplifica ou indica de forma incorreta	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)
Competência(s) da(s) actividades(s) indicadas(s)	Competência Quadro 2	Exemplo de pelo menos 1 competência				
	Pontuação	Dá exemplo de competência	(Até 1,5 pontos)	(Até 1,5 pontos)	(Até 1,5 pontos)	(Até 1,5 pontos)
		Não dá exemplo ou dá exemplo não aceitável de competência	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)
Competência(s) da(s) actividades(s) indicadas(s)	Evidência Quadro 3	Exemplo de pelo menos 1 evidência				
	Pontuação	Evidencia possuir essa competência	(Até 2 ponto)	(Até 2 ponto)	(Até 2 ponto)	(Até 2 ponto)
		Não apresenta evidencias de possuir essa competência	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)	(0 pontos)

Quadro 1		
	Exemplificação de Atividades (em relação a cada função indicada)	Pontuação
A	Indica 1 atividade válida por sugestão	0,25
B	Indica 1 atividade válida	0,5
C	Indica 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	0,5
D	Indica 1 atividade válida e 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	0,75
E	Indica 1 atividade válida	1

Quadro2		
	Exemplificação de Competências (em relação ao conjunto de actividades que deu como exemplo, cada função indicada)	Pontuação
A	Indica 1 atividade válida por sugestão	0,5
B	Indica 1 atividade válida	1
C	Indica 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	1
D	Indica 1 atividade válida e 1 (ou mais) atividade(s) válida por sugestão	1,25
E	Indica 1 atividade válida	1,5

Quadro3		
	Evidenciação de competências (em relação ao conjunto de competências que deu como exemplo, cada função indicada)	Pontuação
A	Apresenta 1 evidência válida das competências que referiu por sugestão	0,5
B	Apresenta 1 evidência válida das competências que referiu	1
C	Apresenta 1 evidência válida das competências que referiu por sugestão das competências que referiu por sugestão	1,25
D	Apresenta 1 evidência válida e 1 (ou mais) evidências das competências que referiu por sugestão	1,5
E	Apresenta 1 ou mais evidência válida das competências que referiu	2

A pontuação obtida na entrevista de avaliação Psicológica (EAP), será convertida numa escala de 20 valores através da seguinte fórmula:

$$EAP = \text{Total da pontuação obtida}$$

O resultado da classificação da Entrevista de Avaliação de Psicológica não pode ser superior a 20 valores.

Classificação final da avaliação Psicológica (AP)

A classificação final da avaliação psicológica (AP) será a média da classificação dos testes psicológicos (TP) + a classificação da entrevista de avaliação psicológica (EAP), na escala de 0 a 20, com arredondamento às centésimas, segundo a fórmula:

$$AP = (TP+EAP) / 2$$

A classificação final da Avaliação Psicológica (AP) é expressa nos níveis classificativos (NC) seguintes:

Níveis de classificação	
Níveis de classificação	PONTUAÇÃO
ELEVADO	$16 < NC \leq 20$
BOM	$12 < NC \leq 16$
SUFICIENTE	$8 < NC \leq 12$
REDUZIDO	$4 < NC \leq 8$
INSUFICIENTE	$0 < NC \leq 4$

Anexo V- Avaliação Curricular (AC)



A avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Em que:

- a) A Habilitação acadêmica de base (**HAB**) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:
- 20 valores – Habilitação superior à exigida;
 - 16 valores – 12.º Ano de escolaridade ou equiparado.
- b) Experiência profissional (**EP**) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:
- 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
 - 18 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;
 - 16 valores – com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
 - 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
 - 10 valores – sem experiência profissional.
- c) Formação profissional (**FP**) para o concurso para assistentes técnicos será classificada de acordo com a seguinte pontuação:
- 20 valores – formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;
 - 18 valores – formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional até 60 horas de formação em que, pelo menos, metade corresponde a formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;
 - 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos 30 horas são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;
 - 12 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;
 - 10 valores – sem formação
- d) Avaliação do 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 (em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):

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

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.

