



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. De seguida definiu-se o tipo, a forma e a duração da prova de conhecimentos (PC), a saber:-----

prova de Conhecimentos (PC) de forma escrita, de natureza teórica, de realização individual, em suporte de papel, sob anonimato, sem recurso a consulta de documentos, a realizar por todos os candidatos(as) no mesmo dia e hora, sem admissão de 2.ª chamada. Visa a avaliação de conhecimentos nos domínios profissionais relevantes para o exercício da função, incidindo designadamente sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da carreira de assistente técnico, em especial tendo em conta as temáticas constantes do presente Aviso, sendo constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla e/ou de desenvolvimento. Tem a duração de 60 minutos e será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.-----

Procedeu-se ainda à definição dos temas da prova de conhecimentos: Gestão de processos de alunos; gestão de processo de pessoal docente e não docente; procedimentos contabilísticos; gestão orçamental, patrimonial e de aprovisionamento e arquivo e expediente.-----

Foi também definida a Bibliografia necessária e a fornecer aos candidatos no aviso de abertura:-----

- Decreto-Lei n.º 94/2015 – 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 97/2009, 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;-----
- Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, com as alterações da Lei n.º 116/2019, de 3 de setembro – Educação Inclusiva;--
- Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho – Flexibilização Curricular;-----
- Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Estatuto do Aluno e Ética Escolar;-----
- Decreto-Lei n. 111-B/2017, de 31 de agosto na sua redação atual – Código dos Contratos Públicos;-----
- Decreto-Lei n. 137/2012, de 2 de julho – Regime de autonomia, administração e gestão dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos Ensinos Básico e Secundário.-----

Outros documentos orientadores do funcionamento do agrupamento disponíveis em: <http://age-mgpoente.pt/> -----

- Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Marinha Grande Poente;-----
- Projeto Educativo do Agrupamento de Escolas Marinha Grande Poente.-----

Todas as referências aos diplomas legais mencionados, entende-se feita para a legislação/alterações e/ou versão mais recente em vigor à data da publicação do aviso de abertura. -----

Por outro lado, 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. 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 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 avaliação curricular (AC) será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

Habilitação académica de base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 20 valores – Habilitação superior à exigida;
- b) 16 valores – 12.º Ano de escolaridade ou equiparado.

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

- a) 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- b) 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;
- c) 16 valores – com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- d) 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- e) 10 valores – sem experiência profissional.

Formação profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- a) 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;
- b) 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;
- c) 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;
- d) 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;
- e) 10 valores – sem formação.

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:

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

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 em que a mesma não tenha sido em avaliação de desempenho do posto de trabalho a ocupar serão valorados com 10 valores neste parâmetro. -----

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. -----

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. -----

Por fim e atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será faseada nos termos do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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.-----

No que diz respeito ao ponto três, o júri considerou que em caso de igualdade de valoração, os critérios de desempate a adotar são os constantes nos n.º 1 e 2 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. -----

Para efeitos do ponto 7 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril e nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, neste procedimento concursal o candidato com deficiência tem preferência, em igualdade de classificação, a qual prevalece sob qualquer outra preferência legal.-----

Dando cumprimento ao último ponto da ordem de trabalhos, quatro, foi elaborada a grelha de registo dos diversos parâmetros avaliativos onde serão apuradas as classificações dos candidatos admitidos em cada fase do concurso. -----

Foi também registado que o sistema de valoração final do método é o seguinte: -----

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:-----

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

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, 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 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. -----

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. -----

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. -----

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. -----

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

E nada mais havendo a tratar, deu-se por encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pela presidente do júri e pela secretária. -----

O presidente, Mário Alexandre Cardoso Marques,

O 1º vogal, Fernanda Maria da Silva Barosa Ferreira,

O 2º vogal, Maria José Bento Pereira Vaz,

