

**ATA DA REUNIÃO DO PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE RECRUTAMENTO PARA O PREENCHIMENTO DE QUATRO POSTOS DE TRABALHO EM REGIME DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE TÉCNICO**

Aos 20 de maio de 2019, pelas 14 horas, nas instalações sede do Agrupamento de Escolas Nuno Gonçalves, reuniu o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para preenchimento de quatro postos de trabalho em regime de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico, constituído, conforme Despacho n.º 35/2018-2019 da Diretora do Agrupamento de Escolas Nuno Gonçalves, por:

Presidente – Margarida Fátima Morais Carrilho – docente do quadro de escola do grupo de recrutamento 620;

1.º Vogal – Pedro António Ribeiro Alves de Lemos Pinto, docente do quadro de escola do grupo de recrutamento 430;

2.º Vogal – Alexandra Filomena da Silva Dias Martinho, docente do quadro de escola do grupo de recrutamento 510;

3.º Vogal - Fátima de Jesus Pires, psicóloga a exercer funções no agrupamento;

4.º Vogal – Maria do Carmo Marques Lopes da Conceição, coordenadora dos Serviços de Administração Escolar, em regime de substituição.

A presente reunião tem por objetivo proceder à definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e sistema de valoração final do método.

Assim, tendo em conta o conteúdo funcional do lugar posto a concurso e os requisitos legais exigíveis para o exercício do posto de trabalho, o júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

1. Os métodos de seleção a aplicar são a prova de conhecimentos (PC), a avaliação psicológica (AP) e a entrevista profissional de seleção (EPS) nos termos do artigo 36.º

da LTFP e dos artigos 5.º, n.º 1, alíneas a) e b) e artigo 6.º, n.º 1 –a) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

2. 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 as mencionadas atribuições, os métodos de seleção a aplicar são a avaliação curricular (AC), a entrevista de avaliação de competências (EAC) e a entrevista profissional de seleção (EPS), nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP e dos artigos 5.º, n.º 1, alíneas c) e d) e artigo 6.º, n.º 1 –a) da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

3. Na prova de conhecimentos o júri pretende avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas pela forma escrita, sendo adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a ponderação até as centésimas.

3.1 - A prova será de natureza teórico-prática, é de realização individual, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte papel e informático, terá a duração de 90 minutos, com 30 minutos de tolerância, e será realizada nas instalações do Agrupamento de Escolas Nuno Gonçalves, em dia e hora a determinar.

3.2 A prova incidirá sobre os seguintes temas:

- I. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.
- II. Estatuto específico do pessoal técnico-profissional, administrativo e de apoio educativo dos estabelecimentos públicos de educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário, designado por pessoal não docente.
- III. Arquivo: manutenção e gestão: 1.1. Conceito, funções e características do arquivo 1.2. Tipologia da documentação interna e externa (processos, registos, coleções e dossiers temáticos) 1.3. As unidades arquivísticas: constituição, ordenação e tipos 1.4. Transferência/Incorporação de documentos 2. Arquivo como sistema de informação 2.1. Operações com arquivos (recolha, separação, receção, registo, análise, tratamento, registo/descrição, despacho/difusão, expedição e arquivo) 2.2. Técnicas e métodos de

J. Alcaz  
HH  
J. Gama

arquivo 2.3. Sistemas de classificação dos documentos/codificação 2.4. Formas de recuperação e controlo de registos 2.5. Atualização de arquivo 2.6. Prazos de conservação de documentos (utilidade, legalidade e historicidade) 2.7. Equipamentos de arquivo 2.8. Plano de arquivo 3. Novas tecnologias em arquivo 3.1. Sistemas magnéticos, óticos e micrográficos 3.2. Utilidade da micro-informática na gestão da documentação.

- IV. Documentação Administrativa: Conceito de documento 1.1. Partes constitutivas de um documento 2. Tipologias de documentos 2.1. Nota de encomenda 2.2. Requisição 2.3. Guia de remessa 2.4. Fatura 2.5. Documentos retificativos 2.6. Recibo 2.7. Extrato 2.8. Outros 3. Tipologia da documentação interna e externa 3.1. Correspondência recebida 3.2. Correspondência expedida 4. Circuito da documentação 4.1. Receção 4.2. Abertura 4.3. Triagem 4.4. Registo 4.5. Distribuição 4.6. Preparação da resposta 4.7. Registo e expedição 5. Procedimentos a ter no tratamento da documentação interna e externa.
- V. Programa informático *Word* (ao nível do utilizador)

3.3 – A Bibliografia de apoio é a seguinte:

- I. Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas: Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, na versão mais recente introduzida pelo DL n.º 6/2019, de 14/01);
- II. Decreto-Lei n.º 184/2004 de 29 de Julho, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 14/2005, de 26 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de setembro
- III. Catalogação de documentos em suporte eletrónico, Biblioteca Nacional. Sottomayor, J. (2008). Regras de catalogação: descrição e acesso de recursos bibliográficos nas bibliotecas de língua portuguesa, BAD – Associação Portuguesa de Bibliotecários Arquivistas e Documentalistas.
- IV. Borges, M. (2009). Secretariado – uma visão prática. Lisboa: Lidel. Guedes, J. (2001). Guia prático das comunicações formais – correspondência comercial e administrativa. V. N. Gaia: Edições

Criativas. Nabais, C. (2008). Prática administrativa. Lisboa: Lidel.

Whelan, J. (2001). Redigindo e-mails de negócios. Brasil: Market Books

4. A aplicação do método de seleção avaliação psicológica é efetuada pela Psicóloga a exercer funções no Agrupamento, Dr.ª Fátima Pires, nos termos definidos da alínea b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

4.1- Avaliação psicológica visará 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 conteúdo funcional legalmente definido para o posto de trabalho.

4.2-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.

4.3- Para efeitos da aplicação do deste método, foi elaborada Ficha Individual de Avaliação Psicológica.

5. No caso previsto no ponto 2, a avaliação curricular será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

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

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

- Habilitação de nível superior - 20 valores;
- 12.º Ano de escolaridade (ou equivalente) – 18 valores.

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

- 20 valores – com experiência de 10 ou mais anos, 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 10 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.

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

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 10 valores – sem formação.

5.4 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 referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos.

5.4.1 - 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 13 valores.

6. A aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências, para os candidatos abrangidos no n.º 2, visará obter informações sobre os comportamentos profissionais diretamente relacionados com as seguintes competências consideradas essenciais para o exercício da função:

- a) Capacidade de resposta a problemas concretos;

- b) Autonomia e proatividade;
- c) Aptidão para trabalhar em equipa;
- d) Capacidade para relações interculturais.

6.1 A aplicação do método de seleção entrevista de avaliação de competências é da responsabilidade da Psicóloga a exercer funções no Agrupamento e basear-se num guião de entrevista, a elaborar pelo respetivo responsável, composto por um conjunto de questões diretamente relacionados com o perfil de competências definido, associando uma grelha de avaliação individual.

6.2 A entrevista de avaliação de competências é valorada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores, respetivamente.

7 A entrevista profissional de seleção, com os objetivos definidos no artigo 6.º n.º 1-a) da Portaria n.º 125-A/2009 de 30 de abril, terá uma duração não superior a 40 minutos e será realizada segundo o guião a elaborar.

7.1 A entrevista é pública, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público nas instalações da escola sede do agrupamento e divulgada na sua página eletrónica.

7.2 A entrevista profissional de seleção é valorada segundo os níveis de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 08 e 04 valores, respetivamente. O resultado final da entrevista profissional de seleção é obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar.

8 A classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valorização 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

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

9 Em caso de igualdade de valorização serão aplicados os critérios de ordenação constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019.

9.1 – Caso continue a subsistir a igualdade de valorização, atender-se-á à maior valorização no fator experiência profissional.

10 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 valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte.

11 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

12 Fazem parte integrante da presente ata os seguintes Anexos

- I. Despacho n.º 34/2018-2019 da Diretora do Agrupamento de Escolas Nuno Gonçalves, datado de 25 de março de 2019.
- II. A Grelha Classificativa.

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 por todos os membros vai ser assinada pelos mesmos

Presidente: *Augusta do Fidalma da Silva Cavaleiro*

1.º Vogal: *Peter Gomes Pinto*

2.º Vogal: *Augusta do Fidalma da Silva Cavaleiro*

3.º Vogal: *Flávia*

4.º Vogal: *João Almeida*





## GRELHA DE CLASSIFICAÇÃO FINAL DO PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA ASSISTENTES TÉCNICOS

	<b>[A]</b> Prova de Conhecimentos Ponderação (45% = 9 Valores)	<b>[B]</b> Avaliação Psicológica Ponderação (25% = 5Valores)	<b>[C]</b> Entrevista Profissional de Seleção Ponderação (30% = 6 Valores)	Classificação Final do Candidato  [A+B+C]
Candidatos abrangidos pelo ponto 1 da Ata				

	<b>[D]</b> Avaliação Curricular Ponderação (45% = 9 Valores)	<b>[E]</b> Entrevista de Avaliação de Competências Ponderação (25% = 5Valores)	<b>[F]</b> Entrevista Profissional de Seleção Ponderação (30% = 6 Valores)	Classificação Final do Candidato  [D+E+ F]
Candidatos abrangidos pelo ponto 2 da Ata				

## GRELHAS CLASSIFICATIVAS DOS DIFERENTES MÉTODOS DE SELEÇÃO

### [B] – AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

	Fases Intermediárias - (Se existirem) Níveis de Classificação	Fase Final Níveis Classificativos
Candidatos abrangidos pelo ponto 1 da Ata	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apto</li> <li>• Não Apto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevado = 20 valores</li> <li>• Bons = 16 valores</li> <li>• Suficiente = 12 valores</li> <li>• Reduzido = 8 valores</li> <li>• Insuficientes = 4 valores</li> </ul>

[D] - GRELHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR

Habilitação Acadêmica (HAB)	Experiência Profissional (EP)	Formação Profissional	Avaliação de Desempenho	Classificação
Candidatos abrangidos pelo ponto 2 da Ata	<p>Anos no exercício de funções inerentes à carreira e categoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ≥ 10 anos – 20 valores</li> <li>• ≥ 5 anos – 18 valores</li> <li>• &lt; 5 anos – 16 valores</li> <li>• Sem experiência na carreira – 12 valores</li> <li>• Sem experiência profissional – 10 valores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formação diretamente relacionada com a área funcional:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>≥ 60 horas -20 valores</li> <li>60 horas – 18 valores</li> </ul> </li> <li>• Formação indiretamente relacionada                             <ul style="list-style-type: none"> <li>≥60 horas -20 valores</li> <li>&lt; 60 horas – 18 valores</li> </ul> </li> <li>• Sem formação - 10 valores</li> </ul>	<p>AD = 4 [(A+B+C)/3]</p> <p>Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos.</p>	<p><u>HAB + 2xEP+FP +AD</u></p> <p>5</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habilitação a nível Superior = 20 valores</li> <li>• 12.º Ano ou equivalente = 18 valores</li> </ul>	<p>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 13 valores.</p>		

[E] - GRELHA DA ENTREVISTA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Capacidade de Resposta a Problemas Concretos	Autonomia e Proatividade	Aptidão para Trabalhar em Equipa	Capacidade para Relações Interculturais	Classificação
Candidatos abrangidos pelo ponto 2 da Ata				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevado = 20 valores</li> <li>• Bons = 16 valores</li> <li>• Suficiente = 12 valores</li> <li>• Reduzido = 8 valores</li> <li>• Insuficientes = 4 valores</li> </ul>





[C] e [F] - GRELHA DA ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO

	ORGANIZAÇÃO E ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS: Insight/Raciocínio Lógico [Numérico & Verbal]	ORIENTAÇÃO PARA A SEGURANÇA: Compreensão de informação [Verbal/Instruções]	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E COMUNICAÇÃO, GESTÃO DAS EMOÇÕES: Atenção/Concentração [Distribuída/Concentrada]	RESPONSABILIDADE E COMPROMISSO COM O SERVIÇO: Precisão e Rapidez [Insight Perceptivo & Assertividade]	Classificação
Todos os candidatos					<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevado = 20 valores</li> <li>• Bons = 16 valores</li> <li>• Suficiente = 12 valores</li> <li>• Reduzido = 8 valores</li> <li>• Insuficientes = 4 valores</li> </ul>



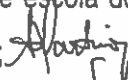
## DESPACHO Nº 35 /2018-2019

Aos quinze dias do mês de maio de dois mil e dezanove, Laurinda Maria Diogo Pereira, Diretora do Agrupamento de Escolas Nuno Gonçalves, ao abrigo da delegação de competências prevista no Despacho nº 2103/2019, de 25 de fevereiro, da Senhora Diretora-Geral da Administração Escolar, Dr.ª Susana Maria Castanheira Lopes, publicado em 1 de março de 2019 no Diário da República nº 43, 2ª Série, designa como elementos do Júri, dos procedimentos concursais comuns de recrutamento para ocupação de postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado nas categorias de assistente técnico e assistente operacional, nos termos do definido no artigo 13º da Portaria nº 125-A/2019 de 30 de abril, os seguintes elementos docentes e não docentes:


### Membros efetivos:

**Presidente** – Margarida Fátima Morais Carrilho - Docente quadro de escola do grupo de recrutamento 620; 

**1º Vogal** - Pedro António Ribeiro Alves Lemos Pinto – Docente quadro de escola do grupo de recrutamento 430; 

**2ª Vogal** – Alexandra Filomena da Silva Dias Martinho - Docente quadro de escola do grupo de recrutamento 510, que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos; 

**3.ª Vogal** - Fátima de Jesus Pires – Psicóloga a exercer funções no Agrupamento 

**4.ª Vogal** - Maria Carmo Marques Lopes Conceição - Coordenadora dos Serviços de Administração Escolar em regime de substituição 

### Membros suplentes:

Maria Teresa Pais Rosa – Docente quadro de escola do grupo de recrutamento 110; 

Zulmira Maria Rodrigues das Neves Dantas – Assistente Operacional de Ação Educativa 

EB 2,3 de Nuno Gonçalves, em Lisboa, 15 de maio de 2019

A Diretora do Agrupamento de Escolas Nuno Gonçalves



Laurinda Maria Diogo Pereira

