



ATA DA REÚNIÃO DO JÚRI

PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA CONSTITUIÇÃO DE RESERVAS DE RECRUTAMENTO (SUBSTITUIÇÕES) A TERMO RESOLUTIVO INCERTO DE ASSISTENTES TÉCNICOS (ÁREA ADMINISTRATIVA) – UNIDADE DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO ESCOLAR (Agrupamentos de Escolas do Município de Santa Maria da Feira)

Aos vinte e oito dias do mês de junho de dois mil e vinte e quatro, no edifício dos Paços do Município, reuniu o júri do concurso em epígrafe, o qual foi nomeado por despacho da Sra. Vereadora do Pelouro de Administração, Finanças e Modernização Administrativa em 21 de junho do ano em curso, com a presença de Conceição Maria Magalhães Santos Moreira, Coordenadora Técnica no Agrupamento de Escolas da Arrifana, na qualidade de presidente do júri, da vogal efetiva Maria Graça Marques Ferreira Pais, Chefe do Serviço Administrativo Escolar, do Agrupamento de Escolas de Paços de Brandão e da vogal suplente Alice Helena Moreira Carvalho Silva, Coordenadora Técnica do Agrupamento de Escolas de Argoncilhe, a fim de definir os critérios a utilizar nos métodos de seleção, que serão, a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências.

Avaliação Curricular

A **Avaliação Curricular (AC)** – visa analisar a qualificação dos/as candidatos/as, designadamente a habilitação académica, profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada e tipo de funções exercidas, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos seguintes parâmetros:

- a) **Habilitação Académica (HA)** - onde se avalia a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes, sendo ponderada da seguinte forma:
Habilitação exigida – 18 valores;
Habilitação superior – 20 valores.
- b) **Valorização Curricular (VC)** - neste fator, pretende-se avaliar a formação profissional e outros cursos de especialização, concluídos e comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, apresentado em sede de candidatura, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional.
Assim, será considerada a frequência de ações de formação, congressos, seminários, jornadas, palestras, pós-graduações, MBA's, mestrados e doutoramentos, diretamente relacionadas com a área funcional do cargo a prover.



*João
Pereira
19/10/2020*

Para avaliação deste fator, o júri considerará a formação desde que comprovada por certificados, diplomas ou outros documentos credíveis que indiquem expressamente o número de horas ou dias.

Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias. As ações de formação cujos certificados/diplomas não mencionem a data de realização da formação serão pontuadas de 0 valores.

- Sem frequência de cursos ou ações – 0 valores;
- Cursos ou ações de duração até 30 horas – 1 valor;
- Cursos ou ações de duração de 31 a 70 horas – 2 valores;
- Cursos ou ações de duração de 71 a 120 horas – 3 valores;
- Cursos ou ações de duração superior a 121 horas – 4 valores;
- Pós-graduações/MBA's – 5 valores.

A acumulação desta pontuação não poderá exceder 20 valores.

- c) **Experiência Profissional (EP)** - onde se pretende determinar a qualificação dos/as candidatos/as para o posto de trabalho em causa, ou seja, o grau de adequação entre funções/atividades já exercidas e as atividades caracterizadoras do posto de trabalho a preencher.

Será ponderada da seguinte forma:

- Sem experiência ou até 1 ano – 8 valores;
- De 1 a 3 anos – 12 valores;
- De 3 a 6 anos – 16 valores;
- Superior a 6 anos – 20 valores.

Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período em que os/as candidatos/as exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada através de declaração/ões a emitir pelo/s serviço/s de origem.

A Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = (HA + 25%) + (VC + 25%) + (EP + 50%), em que:

AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitação Académica; VC = Valorização Curricular;

EP = Experiência Profissional.



igualdade
filipe carvalho

Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), - visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, que são as seguintes:

- Realização e orientação para resultados;
- Organização e Método de Trabalho;
- Responsabilidade e Compromisso com o serviço;
- Conhecimentos e Experiência.

A entrevista de avaliação de competências terá a duração de até 30 minutos. Será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido e será avaliada numa escala de 0 a 20 valores em cada um dos itens, calculando-se posteriormente a média aritmética para determinar o valor final deste método.

De acordo com o disposto na alínea 1 do art.º 19º da Portaria, os métodos de seleção indicados serão aplicados de forma faseada.

Ao abrigo do disposto no art.º 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as suas fases, têm carácter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Classificação Final:

- A classificação final resultará da aplicação da seguinte fórmula:

$$OF = (AC \times 60\%) + (EAC \times 40\%)$$

Em que: OF – Ordenação Final; AC – Avaliação Curricular; EAC – Entrevista de Avaliação de Competências.

A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas, em cada método de seleção.

Em situações de igualdade de valoração, serão aplicados os critérios definidos no art.º 24º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro. Subsistindo a igualdade, a preferência de valoração será feita pela seguinte ordem:

- 1º Candidato/a com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso (devidamente comprovadas);



- 2º Candidato/a com maior número de horas de formação profissional, diretamente relacionadas com o desempenho da função (devidamente comprovadas);
- 3º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Responsabilidade e Compromisso com o serviço”;
- 4º Candidato/a com melhor classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências no item “Organização e método de trabalho”.

Os candidatos admitidos serão convocados, pela forma prevista no art.º 6º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

As notificações são efetuadas preferencialmente através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico. Nos casos em que não seja possível ou adequada a notificação através de plataforma eletrónica ou correio eletrónico recorrer-se-á às restantes formas de notificação previstas no n.º 1 do artigo 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

O JÚRI,

- Conceição Maria Magalhães dos Santos Moreira
- [assinatura]
- Alia Helena Moreira Queiroz Silva