



[Handwritten signature]
Marta Maciel

ATA DE REUNIÃO DO JÚRI N.º 1

-----Aos vinte e dois dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e três, nesta cidade de Barcelos, e no edifício dos Paços do Concelho, reuniu o júri do procedimento concursal comum para **constituição de relação jurídica de emprego público, por tempo indeterminado**, tendo em vista o preenchimento de um (1) posto de trabalho da categoria/carreira de Técnico Superior (Educação), previsto e não ocupado, conforme caracterização no mapa de pessoal deste Município, para exercer funções na Divisão de Educação, deste Município de Barcelos, constituído pelo Presidente do Júri Dr. João Luís Lima da Silva, Diretor de Departamento de Educação, Saúde e Ação Social, e pelos vogais efetivos, Dr.ª Marta Alexandra da Silva Melo Maciel, Chefe de Divisão de Educação e Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira, Diretora de Departamento de Administração Geral.-----

-----Com a presente reunião, visou o júri, nos termos do disposto no artigo 11.º da Portaria n.º 233/2022, de 09/09, doravante designada por Portaria, e do aviso de abertura, fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, aplicáveis aos candidatos do procedimento, tendo deliberado por unanimidade o seguinte:-----

-----Os métodos de seleção obrigatórios a utilizar, conforme o previsto no art. 36.º da Lei 35/2014, de 20/06, conjugado com o art. 17.º da Portaria, são a Prova de Conhecimentos (PC) e a Avaliação Psicológica (AP). Caso o candidato se encontre na situação do n.º 2 do art. 36.º da Lei n.º 35/2014, de 20/06, os métodos de seleção são a Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), a não ser que o candidato o afaste por escrito.-----

-----De acordo com o n.º 1 do art. 19.º da Portaria, será faseada a aplicação dos métodos de seleção da seguinte forma:-----

-----a) Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos apenas do primeiro método obrigatório, prova de conhecimentos ou avaliação curricular;-----

-----b) Aplicação do segundo método, apenas a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior, a convocar por conjuntos sucessivos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da situação jurídico-funcional, até à satisfação das necessidades;-----

-----c) Dispensa da aplicação do segundo método ou do método seguinte aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, quando os candidatos aprovados nos termos das alíneas anteriores satisfaçam as necessidades que deram origem à publicitação do procedimento concursal.-----

-----A **Prova de Conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. Assumirá a forma teórica escrita, com a duração de 120 minutos, com consulta dos diplomas legais simples, valorada de 0 a 20 valores, e versará sobre os seguintes temas:-----



h. Mach. Moura

-----Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20/06), na sua redação atualizada (LTFP);-----

-----Regime Jurídico das Autarquias Locais (Lei n.º 75/2013, de 12/09), na sua redação atualizada;-----

-----Código do Procedimento Administrativo (Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07/01), na sua redação atualizada;-----

-----Lei de Bases do Sistema Educativo: Lei n.º 46/86, de 14 de outubro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 115/97, de 19 de setembro, pela Lei n.º 49/2005, de 30 de agosto e pela Lei 85/2009, de 27 de agosto;-----

-----Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, concretizando os princípios da subsidiaridade, da descentralização administrativa e da autonomia do poder local: Lei n.º 50/2018, de 16 de agosto;-----

-----Quadro de transferência de competências para os órgãos municipais e para as entidades intermunicipais no domínio da educação: Decreto-lei 21/2019, de 30 de janeiro;-----

-----Regime jurídico da educação pré-escolar: Lei n.º 5/97, de 10 de Fevereiro;-----

-----Estabelece o currículo dos ensinos básico e secundário, os princípios orientadores da sua conceção, operacionalização e avaliação das aprendizagens, de modo a garantir que todos os alunos adquiram os conhecimentos e desenvolvam as capacidades e atitudes que contribuem para alcançar as competências previstas no Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória: Decreto-Lei n.º 55/2018, de 6 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 70/2021, de 3 de agosto;-----

-----Estabelece o regime jurídico da educação inclusiva: Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 116/2019, de 13 de setembro;-----

-----Plano Nacional das Artes: (https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos/PNA/Documentos/estrategia_do_plano_nacional_das_artes_2019-2024.pdf);-----

-----Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória: (http://dge.mec.pt/sites/default/files/Curriculo/Projeto_Autonomia_e_Flexibilidade/perfil_dos_alunos.pdf) e Despacho n.º 6605-A/2021, de 6 de julho;-----

-----Estratégia Nacional de Educação para a Cidadania: http://dge.mec.pt/sites/default/files/Projetos_Curriculares/Aprendizagens_Essenciais/estrategia_cidadania_original.pdf;-----

-----Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC's): (<https://www.dge.mec.pt/aec-atividades-de-enriquecimento-curricular>);-----

-----Programa Nacional de Promoção do Sucesso Escolar (PNPSE): (<https://pnpse.min-educ.pt/>);-----

-----Plano Nacional de Leitura: (<https://www.pnl2027.gov.pt/np4/home>);-----



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

-----Regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento dos apoios no âmbito da ação social escolar: Decreto-Lei n.º 55/2009, de 2 de Março, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 7-A/2016, de 30 de março, pela Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro e pelo Decreto-Lei n.º 21/2019, de 30 de janeiro;---

----- Regula as condições de aplicação das medidas de ação social escolar: Despacho n.º 8452-A/2015, de 30 de julho, com as alterações introduzidas pelo Despacho n.º 5296/2017, de 29 de maio e pelo Despacho n.º 7255/2018, de 5 de julho.-----

-----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 a ocupar, tendo como referência o perfil de competências previamente definido. Os candidatos são avaliados através das menções classificativas de *Apto* e *Não Apto*, conforme o disposto no n.º 2 do art. 21.º da Portaria.-----

-----Na **Avaliação Curricular (AC)** será analisada a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho, que se traduzirá na seguinte fórmula:-----

----- $AC=20\% \times HA + 35\% \times FP + 35\% \times EP + 10\% \times AD$ -----

-----Para cada um dos elementos constantes da fórmula atrás referida serão considerados e ponderados os seguintes fatores:-----

-----a) Na **Habilitação Académica (HA)** será ponderado a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;-----

Habilitação literária exigida	18 Valores
Habilitação literária superior à exigida	20 Valores

-----b) Na **Formação Profissional (FP)** considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas, frequentadas nos últimos cinco anos, com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função de acordo com a caracterização do posto de trabalho, valorizadas ao máximo de 20 valores, assim ponderadas:-----

Sem formação relevante para o exercício das funções	0 valores
≤ 100 horas de formação relevante	10 valores
> 100 e ≤ 200 horas de formação relevante	12 valores
> 200 e ≤ 300 horas de formação relevante	14 valores
> 300 e ≤ 400 horas de formação relevante	16 valores
> 400 e ≤ 500 horas de formação relevante	18 valores
> 500 horas de formação relevante	20 valores



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

-----Para o caso do certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas será considerado que um dia de formação corresponde a sete horas.-----

-----c) A **Experiência Profissional (EP)** com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e o grau de complexidade das mesmas. Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao exercício de funções inerentes ao posto de trabalho a contratar, o que deve ser sempre comprovado através de declaração ou certidão, designadamente, estágio profissional e contrato de trabalho, e será valorado de acordo com a tabela que se segue:-----

Sem experiência	0 Valores
≤ 3 anos	10 valores
> 3 e ≤ 6 anos	12 Valores
> 6 e ≤ 8 anos	14 Valores
> 8 e ≤ 10 anos	16 Valores
> 10 e ≤ 12 anos	18 Valores
> 12 anos	20 Valores

-----d) A **Avaliação do Desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, sendo valorado do modo seguinte:-----

Desempenho insuficiente/ inadequado	0 Valores
Desempenho necessita de desenvolvimento	5 Valores
Desempenho bom/ adequado	10 Valores
Desempenho muito bom/ excelente/ relevante	20 Valores
Sem avaliação de desempenho	10 Valores

-----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, sendo avaliada através da média aritmética simples numa escala de 0 a 20 valores e expressa até às centésimas.-----

-----Para a avaliação dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências o júri deliberou considerar as competências abaixo indicadas:-----

-----Análise da informação e sentido crítico;-----

-----Conhecimentos especializados e experiência;-----

-----Iniciativa e autonomia;-----

-----Relacionamento interpessoal;-----

-----Trabalho de equipa e cooperação.-----



Departamento de Administração Geral
Divisão de Recursos Humanos

-----A **Ordenação Final (OF)** dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção que será expressa na escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: $OF=100\% \times PC$ e considerado Apto no método de Avaliação Psicológica ou $OF=60\% \times AC + 40\% \times EAC$.-----

-----Em situações de igualdade de valoração, o júri deliberou, por unanimidade, aplicar o disposto no artigo 24.º da Portaria. Definiu ainda como critérios de desempate complementares, os seguintes:-----

-----a) Maior classificação obtida a partir do “Grupo II”, referente à parte específica do método de seleção Prova de Conhecimentos para os candidatos enquadrados no n.º 1 do art. 36.º da LTFP, e, maior classificação obtida no parâmetro de “Experiência Profissional” no método de seleção de Avaliação Curricular para os candidatos enquadrados no n.º 2 do art.º 36 da LTFP.-----

-----Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião e redigida a presente ata que vai ser assinada pelos membros do júri.-----

O JÚRI,


(Dr. João Luís Lima Silva)
(Dr.ª Marta Alexandra da Silva Melo Maciel)
(Dr.ª Clara Alexandra Miranda Pereira)

