

ATA Nº 1

Aos vinte e seis dias do mês de janeiro do ano de dois mil e vinte e um, pelas dezasseis horas, reuniu o júri com a seguinte agenda de trabalhos:

Ponto único: definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar e sistema de valoração final do método.

Na avaliação dos candidatos será usada a seguinte fórmula:

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

Quando aplicada a fórmula $CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$, a classificação final (CF) será o resultado da prova de conhecimentos (PC), da avaliação psicológica (AP), da entrevista profissional de desempenho (EPS), sendo aplicada a ponderação supra. Esta fórmula aplica-se aos candidatos que não estejam a cumprir ou a executar, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa.

A 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 Aviso de Abertura. Será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

Tipo, forma e duração da prova de conhecimentos: prova individual, de natureza teórica, a incidir sobre conteúdos genéricos relacionados com a função e duração de 60 (sessenta) minutos.

Temas da prova de conhecimentos: a prova incidirá sobre conteúdos diretamente relacionados com as exigências da função e da prossecução dos objetivos da entidade empregadora, bem como o adequado conhecimento da língua portuguesa, do Estatuto do Aluno e da Ética Escolar, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, do Regime do Contrato de Trabalho, do Projeto Educativo e do Regulamento Interno do Agrupamento de Escolas Leonardo Coimbra Filho, Porto.

Bibliografia necessária e normativos legais nas suas redações atuais:

- Lei n.º 35/2014, de 20 junho;
- Decreto-Lei n.º 75/2008, de 22 de abril, republicado pelo Decreto-Lei n.º 137/2012, de 2 de julho;
- Decreto-Lei n.º 184/2004, de 29 de julho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 147/2005, de 26 de agosto e pelo Decreto-Lei n.º 262/2007, de 19 de julho e parcialmente revogado pelo Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de julho;
- Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro, alterado pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro, e Lei n.º 55-A de 31 de dezembro;
- Regulamento Interno do Agrupamento

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, tendo como referência o perfil de competências no n.º

6 do Aviso de Abertura 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 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. Será 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.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) focar-se-á nos seguintes parâmetros: sentido de responsabilidade, capacidade de comunicação, trabalho em equipa, experiência profissional, relacionamento interpessoal, sendo-lhe aplicada a cotação de 4 valores por cada item.

Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, será aplicada a seguinte fórmula:

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

A classificação final de (CF) será o resultado de:

$$\text{Avaliação curricular } AC = \frac{HAB+2EP+FP+AD}{5}, \text{ sendo a ponderação de avaliação de desempenho (AD) } AD = \frac{A+B+C}{3}$$

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 seguinte fórmula:

$$AC = \frac{HAB+2EP+FP+AD}{5},$$

Habilitação Académica (HAB), graduada com a seguinte pontuação:

- a) 20 Valores -12º ano de escolaridade ou superior;
- b) 18 Valores -11º ano;
- c) 16 Valores -10º ano;
- d) 12 Valores - escolaridade obrigatória inferior ao 10º ano de escolaridade.

Experiência Profissional – Tempo de serviço em meio escolar (EP):

- a) 20 Valores-com experiência de 8 anos ou mais no exercício das funções inerentes à carreira;
- b) 18 Valores-com experiência igual ou superior a 5 anos no exercício das funções inerentes à carreira;

- c) 16 Valores -com experiência inferior a 5 anos no exercício das funções inerentes à carreira;
- d) 12 valores - sem experiência profissional no exercício das funções inerentes à carreira;

Formação Profissional- Formação relacionada com a função (FP):

- a) 20 valores –diretamente relacionadas com a área funcional, igual ou mais de 60h;
- b) 18 valores –diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60h;
- c) 14 valores – indiretamente relacionada com a área funcional, igual ou mais de 60h;
- d) 12 valores – indiretamente relacionadas com menos de 60h;
- e) 10 valores – sem formação;

Avaliação de Desempenho (AD):

A avaliação de desempenho (AD) visa avaliar o desempenho dos candidatos e deve ser relativa ao último período, não superior a três anos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, sendo avaliada segundo níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais corresponde, respetivamente as classificações de 20,16,12,8,4. Deve obedecer à seguinte fórmula:

$$AD = \frac{A+B+C}{3}$$

Os candidatos que não tenham avaliação de desempenho, ou tendo, não sejam em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valoradas neste parâmetro com 10 valores.

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.

Os candidatos serão avaliados nos seguintes itens: perfil para trabalhar com alunos e famílias de características específicas; perfil para aceitação da diferença; adaptabilidade à dinâmica funcional; conhecimento sobre contextos desfavorecidos/TEIP.

A Entrevista Profissional de Seleção (EPS) versa o formato anteriormente citado.

E nada mais havendo a tratar deu-se por encerrada a sessão da qual se lavrou a presente ata, que depois de lida e aprovada, vai ser assinada pelo Júri do concurso.

A Presidente do Júri

(Maria José Lagoa)



