

## ATA Nº 1

Aos vinte dias do mês de abril de dois mil e vinte e um, pelas dez horas, reuniu o júri com a seguinte ordem de trabalhos:

Ponto único: definição dos parâmetros de avaliação, respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar e sistema de valoração final do método para o procedimento concursal de assistentes técnicos.

Na avaliação dos candidatos será usada a seguinte fórmula:

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

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.

Bibliografia necessária: 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, com as devidas adaptações dadas pela Lei n.º 66-B/2012 de 31 de dezembro; Regulamento Interno do Agrupamento. Estatuto da carreira docente, Decreto-Lei n.º 41/2012. Código do Procedimento Administrativo (Parte I no capítulo II; Parte III nos capítulos IV e V; Parte III, no título II, no capítulo II).

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 definido no n.º 6 do presente Aviso. 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 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:

$$\text{Avaliação curricular } AC = \frac{HAB+2EP+FP+AD}{5}$$

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), será graduada com a seguinte pontuação:

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

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

- 20 valores – com experiência de 5 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 18 valores – com experiência igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura;
- 16 valores – com experiência inferior a 3 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.

--- Formação profissional (FP) para o concurso para assistentes técnicos será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação **diretamente** relacionada com as exigências e as competências necessárias ao

exercício da função, com igual ou mais de 30 horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;

18 valores – formação **diretamente** relacionada com as exigências e competências necessárias ao exercício da função até 30 horas de formação

14 valores – formação **indiretamente** relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 30 horas em que, pelo menos 30 horas são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;

12 valores – formação **indiretamente** relacionada com a área funcional, com menos de 30 horas em que, pelo menos, metade são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo;

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 à do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula (em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos):  $AD = 4 [(A+B+C)/3]$

Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas à do posto de trabalho a ocupar, serão valorados 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; sentido crítico; capacidade de expressão e comunicação; aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função

Cada entrevista não deverá ter duração superior a 20 minutos

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.



O Júri,

  
(Maria José Lagoá)

  
(Diana Ramos Lopes)

  
(Luísa Faustino)