




**Agrupamento de Escolas de Valadares
Escola Básica de Valadares**

**ATA DE REUNIÃO DE JÚRI DE PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM DE
RECRUTAMENTO EM REGIME DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES
PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO PARA A CARREIRA E CATEGORIA
DE ASSISTENTE TÉCNICO**

Aos dezanove dias do mês de abril, de dois mil e vinte e um, pelas catorze horas, sob a presidência de Lígia Maria Fragoso Gonçalves Rodrigues Batista, reuniram-se os seguintes elementos do Júri:

INTERVENIENTES		RUBRICA
Presidente	Lígia Maria Fragoso Gonçalves Rodrigues Batista	
Vogal	Cristina Maria da Silva Maduro	
Vogal	Marta Alexandra Vieira Tavares	

— Dando cumprimento ao procedimento relativo ao assunto em epígrafe, para ocupação de um posto de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o Júri do Procedimento Concursal procedeu à definição dos parâmetros de avaliação e da respetiva ponderação dos métodos de seleção a utilizar. ———

— Assim, foi definido nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da LTFP e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, a aplicação dos métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP). Aos candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), conforme estabelecido nas alíneas a) e b) do n.º 2 da referida disposição legal e das alíneas c) e d) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. Nos termos do artigo 6.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplica-se ainda o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS). ———

— A Prova de conhecimentos (PC) visa avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais, e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções de assistentes técnicos. Assumirá a forma escrita, de realização individual, em suporte de papel, sob anonimato, sem consulta, a

realizar para todos os candidatos no mesmo dia e hora, sem admissão de segunda chamada, visando a avaliação de conhecimentos profissionais relevantes para o exercício da função, incidindo designadamente sobre conteúdos de natureza genérica e/ou específica, diretamente relacionados com as exigências da carreira de assistente técnico, sendo constituída por perguntas/casos práticos de resposta por escolha múltipla, verdadeiro ou falso e perguntas de desenvolvimento. Tem a duração máxima de sessenta minutos. Será valorada de zero a vinte valores e com expressão até às centésimas. -----

— 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 definido para a categoria profissional em causa. Será utilizada uma Bateria de Testes Psicométricos, aplicados pelas Psicólogas em funções no Agrupamento de Escolas de Valadares. No final do método, a avaliação psicológica será valorada, 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 vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. -----

----- 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, são os seguintes: Habilitação Académica de Base ou Curso Equiparado, Experiência Profissional, Formação Profissional e Avaliação de Desempenho. Será expressa numa escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. A Avaliação Curricular será ponderada de acordo com a fórmula $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$, em que: -----

----- A Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação: habilitação superior à exigida – vinte valores; décimo segundo ano de escolaridade ou equiparado – dezasseis valores. -----

----- A Experiência Profissional (EP) será graduada de acordo com a seguinte pontuação: com experiência de oito anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura – vinte valores; com experiência igual ou superior a cinco anos e inferior a oito anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura – dezoito valores; com experiência inferior a cinco anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura – dezasseis valores; Sem experiência profissional no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura – doze valores; Sem experiência profissional – dez valores. -----

----- A Formação Profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação: formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos, 30 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo – vinte valores; formação diretamente relacionada com o conteúdo funcional até 60 horas de formação em que, pelo menos, metade corresponde a formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de

cálculo – dezoito valores; formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos, 30 horas são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo – catorze valores; formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas em que, pelo menos, metade são na área digital em processamento de texto e/ou folha de cálculo – doze valores; sem formação – dez valores. -----

----- Na Avaliação do Desempenho (AD) serão consideradas as menções obtidas no SIADAP relativas 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 e será classificada de acordo com a seguinte fórmula:-----
 $AD = 4 [(A+B+C) / 3]$, em que A, B e C se referem às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos. Os candidatos que não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 10 valores. -----

----- A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa avaliar, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício da função, sendo avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de vinte, dezasseis, doze, oito e quatro valores. As competências a avaliar, de acordo com o perfil de competências inerentes à carreira e categoria de assistentes técnicos, são as seguintes: Competências Técnicas: realização e orientação para os resultados; organização e método de trabalho; adaptação e melhoria contínua; Competências Pessoais: relacionamento interpessoal; trabalho de equipa e cooperação; responsabilidade e compromisso com o serviço; tolerância à pressão e contrariedade e Competências Conceptuais ou Conhecimentos Específicos: conhecimentos e experiência. O presente método de seleção será pontuado através da seguinte classificação: o comportamento profissional apresentado está presente nas oito competências definidas – vinte valores; o comportamento profissional apresentado está presente em seis a sete das competências definidas – dezasseis valores; o comportamento profissional apresentado está presente em quatro a cinco das competências definidas – doze valores; o comportamento profissional apresentado está presente em duas a três das competências definidas – oito valores; o comportamento profissional apresentado não se encontra em nenhuma das competências definidas ou apenas em uma – quatro valores. -----

----- A Classificação Final (CF) dos candidatos expressa-se numa escala de zero a vinte valores, com valoração às centésimas, em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada um dos métodos de seleção e será efetuada através da seguinte fórmula, consoante o universo: -----
 $CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$ ou $CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$. -----

----- Serão excluídos do procedimento concursal, nos termos do n.º 10 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores em qualquer um dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

----- Atendendo à urgência do presente procedimento concursal, a aplicação dos métodos de seleção será aplicada num único momento à totalidade dos candidatos, mas de forma faseada, avaliando no método seguinte apenas os candidatos com aproveitamento obtido no método anterior, nos termos do n.º 2 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro. -----

