

## ATA

### Procedimento Concursal – Assistente Técnico

--- Aos vinte e um dias do mês de abril do ano de dois mil e vinte e um, nesta cidade de Paredes e nas instalações da Escola Básica e Secundária de Vilela, reuniu o Júri do concurso, nomeado pelo Diretor do Agrupamento de Escolas de Vilela, e constituído pelo Presidente, Joaquim Fernando da Silva Coelho e pelos vogais Maria Manuel Pereira Guedes e António Mendes, para nos termos do disposto no artigo vigésimo primeiro da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril, alterada e republicada pela Portaria n.º 12-A/2021, de 11 de janeiro, elaborar e aprovar os parâmetros de avaliação para este procedimento concursal comum. -----

--- O presidente do júri deu início a reunião e de acordo com as competências enunciadas no n.º 1, nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 e n.º 3 do artigo 14.º da Portaria 125-A/2019, 30 de abril, alterada pela Portaria número 12-A/2021, de 11 de janeiro, colocou à consideração do júri a discussão dos seguintes pontos:-----

--- 1 - Definição das fases que comportam os métodos de seleção.-----

--- 2 – Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos.-----

--- 3 – Fixação dos parâmetros de avaliação e da respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha de classificação e do sistema de valoração final de cada método de seleção. -----

--- Assim, deliberou o júri que: -----

--- 1 - Definição das fases que comportam os métodos de seleção.-----

--- Nos termos das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 36.º da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e das alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 5.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplicam-se os métodos de seleção obrigatórios – Prova Escrita de Conhecimentos (PEC) e Avaliação Psicológica (AP). -----

---- Aos candidatos que estejam a cumprir ou executar atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho em causa, os métodos de seleção a aplicar são: Avaliação Curricular (AC) e 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 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro.-----

--- Nos termos do artigo 6.º da Portaria 125-A/2019, de 30 de abril, alterada pela Portaria 12-A/2021, de 11 de janeiro, aplica-se ainda o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS). -----

--- 2 – Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos.-----

--- A **prova escrita de conhecimentos (PEC)** visa avaliar 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 do procedimento concursal. -----

--- 3 – Fixação dos parâmetros e da respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, da grelha classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.-----

--- A Prova de Conhecimentos será valorada de zero a vinte e com expressão às centésimas. ----

--- A Prova de Conhecimentos terá uma ponderação de 45% da classificação final. -----

--- A prova de Conhecimentos terá a seguinte tipologia, forma duração e tema: -----

--- A prova será constituída por 3 grupos de questões, sendo 1.º grupo de escolha múltipla, o 2.º grupo de perguntas de resposta fechada e o 3.º grupo de perguntas de desenvolvimento. Esta prova será de consulta estando a legislação descrita no Aviso de Abertura. Terá uma duração de 1 hora e 30 minutos. Os temas tratados estarão subordinados às temáticas relacionadas com o trabalho a desenvolver por um assistente técnico, bem como a legislação que o enquadra profissionalmente. -----

--- Serão excluídos e não passam à fase seguinte, os candidatos que não obtenham nota igual ou superior a 9,50 valores. -----

--- A **Avaliação Psicológica (AP)** terá uma ponderação de 25% na classificação final e 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 número seis do referido 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 aplicação do método será efetuada pelos psicólogos do Agrupamento de escolas de Vilela, que remeterão os resultados aos membros do júri. -----

--- 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, designadamente nas áreas de software em processamento de texto e folha de cálculo, 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 0 a 20 valores com valoração às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos elementos a avaliar. -----

--- Esta Avaliação Curricular terá uma ponderação de 45% na classificação final, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percursos 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, de acordo com a seguinte fórmula:  $AC=(HAB+2EP+FP+AD)/5$ . -----

----- As **habilitações literárias base (HAB)** serão graduadas da seguinte forma: -----

- a) Até ao 11.º ano de escolaridade (situações abrangidas pelo artigo 115.º da Lei n.º12-A/2008 de 27 de Fevereiro ou pelo artigo 21.º da Lei n.º 2/2020 de 31 de março na sua atual redação) - 12 valores
- b) - 12º Ano de escolaridade – 16 valores
- c) - Licenciatura – 18 valores
- d) - Mestrado – 20 valores

----- **Experiência profissional (EP)** será avaliada da seguinte forma: -----

- a) 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- b) 18 valores - com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; --
- c) 16 valores - com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- d) 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de abertura; -----
- e) 10 valores – sem experiência profissional. -----

-----  
--- **Na formação Profissional (FP)** será considerada a direta ou indiretamente relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho publicitado. Será atribuído ao candidato a pontuação, de acordo com a seguinte valorização: -----

- a) 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas em que, pelo menos 25 horas são de formação na área digital que compreende processamento de texto e folha de cálculo;
- b) 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, igual ou superior a 60 horas, mas sem formação na área digital;
- c) 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- d) 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- e) 10 valores – sem formação.

--- Na contabilização das horas de formação profissional, um dia de formação corresponderá a 7 horas, privilegiando-se, sempre que possível, a contabilização em horas. Não serão contabilizadas as formações que não indiquem o tempo em horas ou dias de formação. -----

-----  
--- **A Avaliação de Desempenho (AD)** relativa ao último período, não superior a três, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:  $AD=4[(A+B+C)/3]$ , com as seguintes regras na escala de 0 a 20 valores: -----

- a) Reconhecimento de Excelência / Excelente – 20 Valores
- b) Desempenho Relevante – 18 Valores
- c) Desempenho Adequado – 14 Valores
- d) Sem avaliação – 10 Valores
- e) Desempenho Inadequado – 8 Valores

-----  
--- **A Entrevista de Avaliação de competência (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 (Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente). -----

--- Os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação, a grelha de classificação e o sistema de valoração final do método de seleção da EAC constam do Anexo I da presente ata. -----

--- 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 **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. -----

--- A EPS terá uma ponderação de 30% na classificação final. 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. -----

--- Os candidatos que obtenham uma classificação de reduzido ou insuficiente serão excluídos.-

--- A **classificação final (CF)** dos candidatos expressa -se numa escala de 0 a 20 valores, com valoração às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção e será efetuada através de uma das seguintes fórmulas: -----

---  $CF = 0,45 PC + 0,25 AP + 0,30 EPS$  ou  $CF = 0,45 AC + 0,25 EAC + 0,30 EPS$  -----

--- Serão excluídos do procedimento, 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 num dos métodos de seleção, não lhes sendo aplicado o método seguinte. -----

--- Nada mais havendo a tratar, elaborou-se a presente ata que depois de lida e aprovada por unanimidade, vai ser assinada pelos membros deste júri-----

Vilela, 21 de abril de 2021

O presidente do Júri,



O 1.º vogal,



O 2º vogal,

