



ATA Nº 1

/// Aos cinco dias do mês de agosto de dois mil e vinte , pelas onze horas e trinta minutos, reuniu o júri para procedimento concursal comum de recrutamento para a carreira e categoria de assistente técnico, tendo em vista assegurar necessidades permanentes.

O Júri é constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri:

André Manuel Borges Claro – Adjunto do Diretor

Vogais Efetivos:

Euarda Valadas Campos Caldeirinha – Encarregada Operacional

Ana Maria Ribeiro Dourado – Coordenadora Técnica em Mobilidade Interna

Vogais Suplentes:

Mónica Susana Baptista Oliveira Cruz – Adjunta do Diretor

Lúcia Cristina Rebeca Marques Isidoro – Assistente Operacional

/// O procedimento concursal tem os seguintes métodos de seleção:

- Prova de Conhecimentos (PC) - 45%
- Avaliação Psicológica (AP) - 25%
- Entrevista Profissional de seleção (EPS)- 30%

Contudo, para candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa aplicam-se os seguintes métodos de seleção:

- Avaliação Curricular (AC) - 45%
- Entrevista de avaliação de competências (EAC)- 25%
- Entrevista Profissional de seleção (EPS)- 30%

/// A Classificação final dos candidatos expressa-se numa escala de 0 a 20 valores, com valorização às centésimas em resultado da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método, através de uma das seguintes fórmulas:

$$1- CF= 0,45PC + 0,25AP + 0,30 EPS$$

ou

$$2- CF= 0,45AC + 0,25EAC + 0,30 EPS$$

1- **Prova de conhecimentos (PC)** visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou, profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício das funções e será valorada de 0 a 20 valores e com expressão até às centésimas.

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. 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.

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 Escola Secundária Dr. José Afonso e disponibilizada na sua página eletrónica.

2- A **Avaliação Curricular (AC)** será ponderada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$$

Habilitação Académica de Base (HAB) será graduada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – 12.º Ano de escolaridade ou superior;
- 18 valores – 11.º Ano de escolaridade;
- 16 valores – 10.º Ano de escolaridade;
- 10 valores – Escolaridade obrigatória inferior ao 10.º Ano de escolaridade.

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

- 20 valores – com experiência de 8 anos ou mais, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria.
- 18 valores – com experiência igual ou superior a 5 anos e inferior a 8 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria.

- 16 valores – com experiência inferior a 5 anos, no exercício de funções inerentes à carreira e categoria.
- 12 valores – sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e categoria.
- 10 valores – sem experiência profissional.

Formação Profissional (FP) será classificada de acordo com a seguinte pontuação:

- 20 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 18 valores – formação diretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 14 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com igual ou mais de 60 horas;
- 12 valores – formação indiretamente relacionada com a área funcional, com menos de 60 horas;
- 10 valores – sem formação.

Avaliação do Desempenho (AD) 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, será classificada de acordo com a seguinte fórmula:

$$AD = 4 [(A+B+C)/3]$$

Em que A, B e C referem-se às pontuações das avaliações quantitativas dos últimos anos.

Caso os candidatos não tenham avaliação do desempenho, ou tendo, não seja em atividades idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 13 valores.

Entrevista 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.

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 Escola Secundária Dr. José Afonso e disponibilizada na sua página eletrónica.

/// Critérios de ordenação preferencial

Em caso de igualdade de valoração, os critérios de ordenação preferencial a adotar são os constantes do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

/// A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados no decurso da aplicação do método de seleção será notificada, para efeitos de audiência de interessados, nos termos do artigo 28.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril.

/// A lista unitária da ordenação final dos candidatos, após homologação do Diretor será afixada em local visível e público nas instalações da Escola Secundária Dr. José Afonso e disponibilizada na sua página eletrónica e ainda publicado um aviso no *Diário da República*, 2.ª série, com informação sobre a sua publicitação.

/// Prazo de validade: O procedimento concursal será válido por 18 meses para o preenchimento dos postos de trabalho a ocupar e para os efeitos do previsto no n.º 2 do artigo 32.º da Portaria n.º 125-A/2019.

/// Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a sessão pelas treze horas, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada pelos presentes.

O Presidente



Os Vogais efetivos



Os Vogais suplentes

