

**Ata do júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico, tendo em vista assegurar necessidades permanentes, e constituição de reserva de recrutamento interna para o mesmo posto de trabalho, em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo, tendo em vista assegurar necessidades transitórias.**

**Ata n.º 1**

No dia 2 de setembro de 2020, pelas 14 horas e 30 minutos, reuniu, no gabinete da direção, o júri do procedimento concursal comum de recrutamento para o preenchimento de 2 postos de trabalho em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente técnico, cuja realização foi determinada pelo Despacho n.º 468, de 14 de agosto de 2020, do Senhor Diretor da Escola Secundária de Paredes.

O júri, designado no despacho referido anteriormente, teve a seguinte composição: Maria Margarida Ferreira Oliveira, na qualidade de presidente, João Manuel Ribeiro Caetano da Silva, vogal e secretário da reunião, e Aurora do Céu Ferreira Silva Mendes, vogal.

Iniciada a reunião, a presidente, ao abrigo das competências plasmadas no n.º 1, nas alíneas a), b) e c) do n.º 2 e no n.º 3 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, 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 classificativa e do sistema de valoração final de cada método de seleção.

Da discussão sobre os pontos apresentados anteriormente resultaram as seguintes decisões, tomadas por unanimidade:

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

Nos termos do artigo 36.º da LTFP e do artigo 5.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP).

Os candidatos que estejam a cumprir ou a executar atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho para cuja ocupação o procedimento em causa foi publicitado e se os candidatos não os afastarem, nos termos do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a aplicar são a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

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

Todos os métodos de seleção previstos para o procedimento concursal, obrigatórios ou facultativos, comportam apenas uma fase.

2 — Seleção dos temas a abordar na prova de conhecimentos.

A prova de conhecimentos deverá abordar temas relacionados com o conteúdo funcional e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, conforme o definido no n.º 8 do aviso de abertura do concurso.

3 — Fixação dos parâmetros de avaliação 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.

1/9  
Oliveira

Para a Prova de Conhecimentos, que terá uma ponderação de 45% na classificação final, será adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. A prova será constituída exclusivamente por questões de escolha múltipla, sendo a cotação distribuída de forma equitativa pelo elenco das questões apresentadas. Sendo uma prova de escolha múltipla, deverá estar indicada no enunciado da prova a penalização a atribuir por cada resposta errada.

A Avaliação Curricular, que terá uma ponderação de 45% na classificação final, 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. Serão considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar e que são obrigatoriamente os seguintes: A Habilitação Académica de Base (HAB) ou curso equiparado, a Experiência Profissional (EP), a Formação Profissional (FP) e a Avaliação do Desempenho (AD), de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (HAB + 2EP + FP + AD) / 5$

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

- a) 20 valores – Habilitação de grau académico superior;
- b) 16 valores – 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado.

Para a Experiência Profissional (EP) será considerada a experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria, conforme o descrito no n.º 8 do aviso de abertura do concurso, de acordo com a seguinte valoração:

- a) 20 valores – 5 anos ou mais de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- b) 18 valores – 3 anos ou mais e menos de 5 anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- c) 16 valores – Mais de 1 ano e menos de 3 anos de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- d) 14 valores – Até 1 ano de experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- e) 12 valores – Sem experiência no exercício de funções inerentes à carreira e à categoria;
- f) 10 valores – Sem qualquer experiência profissional.

A Formação Profissional (FP) será classificada como direta ou indiretamente relacionada com as exigências e as competências necessárias ao exercício das funções inerentes ao posto de trabalho publicitado. Será atribuída ao candidato a pontuação respeitante à alínea que lhe for mais favorável, de acordo com a seguinte valoração:

- a) 20 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas;
- b) 18 valores – Formação diretamente relacionada com a área funcional, num total de menos de 60 horas;
- c) 14 valores – Formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de 60 ou mais horas;
- d) 12 valores – Formação indiretamente relacionada com a área funcional, num total de menos de 60 horas.
- e) 10 valores – Sem qualquer formação ou com formação que não seja considerada direta ou indiretamente relacionada com a área funcional.

Para a Avaliação do Desempenho (AD) será considerada a última classificação quantitativa obtida nesse âmbito, referente ao período de tempo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou desempenhou funções na carreira e categoria de assistente técnico, sendo o valor multiplicado por 4 (quatro), com valoração às centésimas. Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho, ou que a tenham em atividades que não sejam idênticas às do posto de trabalho a ocupar, serão valorados neste parâmetro com 12 valores.

A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), que terá uma ponderação de 25% na classificação final, visa essencialmente recolher, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício das

funções inerentes ao posto de trabalho a ocupar. A EAC será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A Avaliação Psicológica, que terá uma ponderação de 25% na classificação final, será valorada 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), que terá uma ponderação de 30% na classificação final, visa avaliar, de forma objetiva e sistemática, a experiência profissional e os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação estabelecida entre os entrevistadores e o entrevistado, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional de Seleção será avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

A EPS terá como suporte questões relacionadas com o conteúdo funcional e de acordo com a caracterização do posto de trabalho, conforme o definido no n.º 8 do aviso de abertura do concurso, e com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal dos candidatos. A EPS será pontuada nos seguintes termos, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar:

1. Conhecimento das competências essenciais para o exercício de funções, tendo como suporte a experiência profissional.

- a) Elevado [20 valores] – Demonstra um conhecimento bastante significativo das competências essenciais para o exercício de funções.
- b) Bom [16 valores] – Demonstra um conhecimento significativo das competências essenciais para o exercício de funções, com algumas lacunas pouco relevantes.
- c) Suficiente [12 valores] – Demonstra um conhecimento razoável das competências essenciais para o exercício de funções, mas revela lacunas com algum significado.
- d) Reduzido [8 valores] – Demonstra pouco conhecimento das competências essenciais para o exercício de funções.
- e) Insuficiente [4 valores] – Demonstra um desconhecimento quase completo das competências essenciais para o exercício de funções.

2. Aspetos comportamentais relativos ao relacionamento interpessoal.

- a) Elevado [20 valores] – Consegue criar muita empatia e demonstra uma excecional capacidade de se relacionar com os outros.
- b) Bom [16 valores] – Consegue criar empatia e demonstra uma boa capacidade de se relacionar com os outros.
- c) Suficiente [12 valores] – Consegue criar empatia e demonstra uma razoável capacidade de se relacionar com os outros.
- d) Reduzido [8 valores] – Consegue criar pouca empatia e demonstra uma fraca capacidade de se relacionar com os outros.
- e) Insuficiente [4 valores] – Não consegue criar empatia e demonstra dificuldades no relacionamento com os outros.

3. Capacidade de comunicação (pertinência, clareza, correção e fluência do discurso).

- a) Elevado [20 valores] – Demonstra um discurso adequado à situação de entrevista, excecionalmente rico e claro, com muita correção e uma fluência bastante boa.
- b) Bom [16 valores] – Demonstra um discurso adequado à situação de entrevista, muito rico e claro, com correção e uma fluência boa.
- c) Suficiente [12 valores] – Demonstra um discurso adequado à situação de entrevista, razoavelmente rico e claro, com uma correção e uma fluência razoáveis.

d) Reduzido [8 valores] – Demonstra um discurso pouco adequado à situação de entrevista, com algumas incorreções, com pouca clareza e pouca fluência.

e) Insuficiente [4 valores] – Demonstra um discurso desadequado à situação de entrevista, com muitas incorreções, muito confuso e pouco fluente.

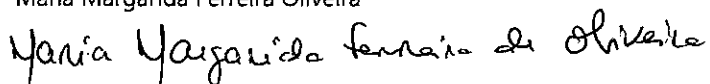
Os parâmetros de avaliação e a respetiva ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final dos métodos de seleção Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências constam do Anexo I da presente ata.

Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual se lavrou a presente ata que depois de lida e aprovada vai ser assinada nos termos da lei. Ao corpo da ata, que é constituído por 4 páginas, acresce o Anexo I (parâmetros de avaliação, ponderação, grelha classificativa e sistema de valoração dos métodos Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências), constituído por 5 páginas.

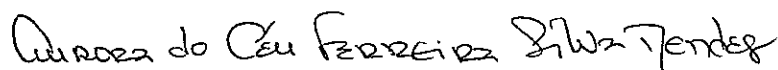
Escola Secundária de Paredes, 2 de setembro de 2020.

O Júri,

Maria Margarida Ferreira Oliveira



Aurora do Céu Ferreira Silva Mendes



João Manuel Ribeiro Caetano da Silva



---

## AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA

A avaliação psicológica permitirá avaliar, através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A aplicação do método será efetuada pelos psicólogos, da Escola Secundária de Paredes, que remeterão os resultados aos membros do júri.

Na avaliação psicológica será utilizada uma bateria de testes psicométricos, avaliando características de personalidade, competências comportamentais e aptidões, nomeadamente a inteligência geral, capacidade de conceptualização do raciocínio, atenção e percepção.

A avaliação psicológica decorrerá numa única fase, com uma duração aproximada de 120 minutos, com a valoração 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 DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS**

A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função de assistente técnico.

Será realizada pelos psicólogos da Escola Secundária de Paredes.

A aplicação do método baseia-se num guião de entrevista composto por questões relacionadas com o perfil de competências, conforme descrito posteriormente.

A entrevista de avaliação de competências é avaliada segundo os níveis classificativos de *Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente*, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores.

Apresentam-se, de seguida, os descritores da entrevista de avaliação de competências.

---

## Descritores da Entrevista Avaliação de Competências

### 1 – Conhecimentos profissionais (20%)

Capacidade para aplicar, adequadamente, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades:

- Demonstra elevados conhecimentos práticos e técnicos das funções exigidas – 20%
- Demonstra conhecimentos práticos e técnicos suficientes acerca das funções – 10%
- Demonstra conhecimentos práticos e técnicos insuficientes das funções exigidas – 0%

### 2 – Experiência Profissional (20%)

Experiência profissional para o desempenho das tarefas e actividades inerentes à função de assistente técnico:

- Demonstra elevada experiência profissional no cargo a desempenhar, bem como apresenta preocupação em adquirir e aprofundar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor desempenho das suas funções – 20%
- Demonstra experiência profissional suficiente no cargo a desempenhar, bem como apresenta preocupação suficiente em adquirir e aprofundar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor desempenho das suas funções – 10%
- Demonstra experiência profissional insuficiente no cargo a desempenhar, bem como apresenta preocupação insuficiente em adquirir e aprofundar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor desempenho das suas funções – 0%

### 3 – Motivações profissionais (16%)

Competências motivacionais à função a que se candidata:

- Apresenta elevada motivação para o cargo, demonstrando competências motivacionais para a realizar, organizar, planear e decidir com eficácia elevada as suas funções de assistente técnico. – 16%
- Apresenta motivação suficiente para o cargo, demonstrando competências motivacionais para realizar, organizar, planear e decidir com eficácia suficiente as suas funções de assistente técnico. – 8%

- Apresenta motivação insuficiente para o cargo, demonstrando reduzidas competências motivacionais para realizar, organizar, planear e decidir as suas funções de assistente técnico. – 0%

#### **4 – Realização e Orientação para os Resultados. (16%)**

Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objectivos das funções que lhe são atribuídas:

- Evidencia boa capacidade de gestão de tempo, estabelecimento de prioridades e objectivos para as tarefas inerentes à sua função – 16%
- Evidencia, de forma suficiente, capacidade de gestão de tempo, estabelecimento de prioridades e objectivos para as tarefas inerentes à sua função – 8%
- Evidencia capacidade insuficiente de gestão de tempo, de estabelecimento de prioridades e objectivos para as tarefas inerentes à sua função – 0%

#### **5 – Situações que podem comportar contrariedades relacionais. (16%)**

Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional:

- Demonstra boa capacidade de gestão emocional, sendo capaz de exemplificar situações que podem ser geradoras de conflito na situação do dia-a-dia, propondo formas de intervenção bastante adequadas – 16%
- Demonstra capacidade suficiente de gestão emocional, sendo capaz de exemplificar situações que podem ser geradoras de conflito na situação do dia-a-dia, propondo formas de intervenção suficientemente adequadas – 8%
- Demonstra capacidade insuficiente de gestão emocional, demonstrando dificuldades em exemplificar situações que podem ser geradoras de conflito na situação do dia-a-dia e propondo formas de intervenção insuficientes – 0%

#### **6 - Estruturação do discurso e correção linguística. (12%)**

Capacidade para transmitir informação com clareza e precisão:

- Discurso bem estruturado, sem erros de sintaxe, interpretando e desenvolvendo, adequadamente, o conteúdo da resposta – 12%



- 
- Discurso razoavelmente estruturado, com alguns erros de sintaxe, cuja gravidade não implique perda de inteligibilidade do conteúdo da resposta -6%
  - Discurso sem estruturação aparente, com erros de sintaxe, cuja gravidade implique perda de inteligibilidade do conteúdo da resposta – 0%

**Avaliação:**

de 0 a 19% - Insuficiente – 4 valores

De 20% a 39% - Reduzido -8 valores

De 40 % a 59% - Suficiente – 12 valores

De 60% a 79% - Bom – 16 valores

De 80% a 100% - Elevado -20 valores