

REQUISITOS PARA A CONTRATAÇÃO DE TÉCNICOS ESPECIALIZADOS – TÉCNICO DE SAÚDE

Os candidatos serão selecionados e ordenados de acordo com os seguintes critérios:

- **Avaliação do portfólio**
- **Entrevista de avaliação de competências**
- **Número de anos de experiência profissional**

Os candidatos serão selecionados e ordenados, por ordem decrescente da pontuação obtida na Avaliação Final (AF), obtida de acordo com a fórmula:

$AF = 0,3 \times AP + 0,35 \times EAC + 0,35 \times NAEP$, onde:

- **AF** é a classificação da Avaliação Final do candidato.
- **AP** é a classificação da Avaliação do Portfólio do candidato.
- **EAC** é a classificação da entrevista de avaliação de competências.
- **NAEP** é o número de anos de experiência profissional em escolas/agrupamento de Escolas.

1. A avaliação do portefólio tem os seguintes subcritérios:

1.1. **A organização do portefólio** que visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente:

- a) Habilitação académica adequada à função nos termos expressos na plataforma da DGAE.
- b) Experiência profissional para a função em termos expressos no presente despacho e, eventualmente, complementada em ata do júri do concurso de admissão.
- c) Relevância da formação realizada para a função em termos expressos no presente despacho, eventualmente, complementada em ata do júri do concurso de admissão.

A este subcritério aplica-se a seguinte fórmula:

$AP = 0,09 \times HAB + 0,12 \times EP + 0,09 \times FP$

Onde:

- **HAB** é a Habilitação Académica, pontuada entre 0 a 20 pontos, da seguinte forma:

- a) 10 pontos – Com Bacharelato;
- b) 15 pontos – Com Licenciatura ou Mestrado de Bolonha;
- c) Mais 4 pontos com a classificação académica* entre 14 e 16 valores;
- d) Mais 5 pontos com a classificação académica* entre 17 e 20 valores;

* - Relativamente à classificação de a) ou b)

- **EP** é a Experiência Profissional, pontuada entre 0 e 20 pontos, da seguinte forma:

- a) Com experiência no desenvolvimento de funções na **área** a que se candidata nos termos do aviso de abertura e ou da plataforma da DGAE - 20 pontos;
- b) Sem experiência na área – 0 pontos.

Caso haja um complemento de informação por parte do júri do concurso, a pontuação obedece às seguintes regras:

- c) Com experiência no desenvolvimento de funções na **área** a que se candidata nos termos do aviso de abertura e ou da plataforma da DGAE e com o complemento de informação contida na ata do júri de seleção: 20 pontos;
- d) Com experiência no desenvolvimento de funções na **área** a que se candidata nos termos do aviso de abertura e ou da plataforma da DGAE: 10 pontos;
- e) Sem experiência na área – 0 pontos.

- **FP** é a Formação Profissional **diretamente relacionada com o serviço** a desenvolver, nos termos do aviso de abertura ou da plataforma da DGAE, pontuada entre 0 e 20 pontos, nos seguintes termos:

- a) Com formação na área a que se candidata- 20 pontos
- b) Sem qualquer formação na área – 0 pontos

Caso haja um complemento de informação por parte do júri do concurso, a pontuação obedece às seguintes regras:

- f) Com formação no desenvolvimento de funções na **área** a que se candidata nos termos do aviso de abertura e ou da plataforma da DGAE e com o complemento de informação contida na ata do júri de seleção: 20 pontos;
- g) Com formação no desenvolvimento de funções na **área** a que se candidata nos termos do aviso de abertura e ou da plataforma da DGAE: 10 pontos;
- h) Sem formação na área – 0 pontos.

2. **A EAC (Entrevista de Avaliação de Competências)** visa obter:

A entrevista far-se-á em *tranches* de 5 em função da ordenação, por ordem decrescente obtida na avaliação do portefólio e da NAEP, até esgotar as necessidades.

A entrevista de avaliação de competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

O método deve permitir uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

A aplicação deste método baseia-se num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

O guião referido no número anterior deve estar associado a uma grelha de avaliação individual que traduza a presença ou a ausência dos comportamentos em análise através de uma relação interpessoal,

informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com um perfil de competências relevantes para o exercício da função a desempenhar.

Guião da Entrevista:

Descrição da sua experiência profissional:

Escolas onde lecionou, práticas letivas implementadas, resultados escolares obtidos, relação entre pares e com os alunos, cargos exercidos.

Descrição da sua qualificação profissional:

Formação profissional, formação académica acrescida, formação contínua frequentada.

Descrição das motivações profissionais:

Razão da escolha da profissão, situações profissionais vividas.

A este subcritério aplica-se a seguinte fórmula:

$$E = 0,20 \times EP + 0,10 \times QP + 0,05 \times MP$$

3. Número de anos de experiência profissional em escolas/agrupamento de Escolas.

NAEP é o número de anos de experiência profissional em escolas/agrupamento de Escolas, com arredondamento às milésimas (n.º de dias de serviço/365). É pontuada de 10 a 20 pontos, observando-se a seguinte escala:

- Até 365 dias – 10 pontos;
- De 365 dias até 730 -15 pontos;
- Mais de 730 dias – 20 pontos.

Disposições comuns à contratação de escola

Em caso de empate aplica-se subsidiariamente as disposições constantes no artigo 27º da Portaria nº 125-A/2019, de 30 de abril, e o artigo 12º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho com a nova redação que lhe é conferido pelo Decreto-Lei nº 28/2017, de 15 de março.

O Presidente do Conselho Pedagógico

(Joaquim Alexandre Borges Teófilo Loureiro)