



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**
EDUCAÇÃO



**AGRUPAMENTO DE ESCOLAS
VALE DO TÂMEGA**

CRITÉRIOS DE CONTRATAÇÃO DE ESCOLA

2016/2017

Aprovados em Conselho Pedagógico de 05 de setembro de 2016

www.aevt.pt

CAPITULO I – CONSIDERAÇÕES GERAIS

1. O Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 146/2013, de 22 de outubro, pela Lei 80/2013 de 28 de novembro, pelo Decreto-lei n.º 83-A/2014 de 23 de maio, e pelo Decreto-lei n.º 9/2016 de 7 de março, estabelece o regime de recrutamento e mobilidade do pessoal docente dos ensino básico e secundários e de formadores e técnicos especializados.
2. A contratação de escola constitui-se como procedimento de seleção e recrutamento para celebração de contrato com vista à satisfação de necessidades temporárias de serviço docente e de formação em áreas técnicas específicas.
3. Consideram-se necessidades temporárias os horários inferiores a oito horas, desde que não utilizados para completamento, as que resultem de horários não ocupados na reserva de recrutamento e as que resultem de duas não aceitações, referentes ao mesmo horário, nas colocações da reserva de recrutamento.
4. Constituem-se ainda como necessidades temporárias as necessidades de serviço a prestar por formadores ou técnicos especializados, nas áreas de natureza profissional, tecnológica, vocacional ou artística dos ensinos básicos e secundário que não se enquadrem nos grupos de recrutamento.
5. A candidatura ao processo de seleção é feita mediante o preenchimento do formulário eletrónico na página da Direção Geral Administração escolar, nos três dias úteis seguintes à data de abertura do concurso na referida plataforma.
6. A oferta a concurso será divulgada na página da internet do agrupamento www.aevt.pt incluindo a sua publicitação os itens que se enumeram: identificação da modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo, identificação da duração do contrato, identificação do local de trabalho, caracterização das funções e requisitos de admissão e critérios de seleção.

CAPITULO II - CRITÉRIOS DE ADMISSÃO AO CONCURSO

1. Nos termos do artigo 8º da Lei 12A/2008, são requisitos de admissão ao concurso:
 - a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
 - b) 18 anos de idade completos;
 - c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
 - d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
 - e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.
2. No caso da oferta para psicólogo, estar inscrito na ordem dos psicólogos;
3. Envio do portefólio nos termos definidos no ponto 1.1. do capítulo III.

CAPITULO III - CRITÉRIOS DE SELEÇÃO PARA GRUPOS DE RECRUTAMENTO

1. São critérios de seleção, a seguir obrigatoriamente para os grupos de recrutamento previsto no Decreto-Lei n.º 27/2006 de 10 de fevereiro e no Decreto-Lei n.º 176/2014 de 12 de dezembro:
 - a. A graduação profissional nos termos do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho na sua redação atual.
 - b. Para efeitos de desempate é utilizado o previsto no n.º 2 do artigo 12.º do Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho na sua redação atual.
2. Esgotada a possibilidade de colocação de docentes profissionalizados, pode a escola, a título excecional, selecionar docentes com habilitação própria, seguindo os critérios de seleção identificados, substituindo a graduação profissional pela classificação académica, acrescida de 0,5 pontos por cada ano escolar completo, arredondada às milésimas, nos termos da subalínea iii) da alínea b) do n.º 1 do artigo 11.º do Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho na sua redação atual.

CAPITULO IV - CRITÉRIOS DE SELEÇÃO PARA TÉCNICOS ESPECIALIZADOS

1. Os presentes critérios são definidos em conformidade com o n.º 11 do artigo 39.º do Decreto-lei 83A/2013.

11 — São critérios objetivos de seleção, a seguir obrigatoriamente, para os técnicos especializados:

- a) A avaliação do portfólio com uma ponderação de 30 %;
- b) Entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 35 %;
- c) Número de anos de experiência profissional na área, com uma ponderação de 35 %.

1.1. A avaliação do portfólio com uma ponderação de 30 %;

1.1.1. APRESENTAÇÃO DO PORTEFÓLIO

1.1.1.1. O documento deve ser elaborado em Página A4, Letra Arial tamanho 11, Margens 2cm.

1.1.1.2. O Portefólio deve ser organizado pelos documentos abaixo referidos pela ordem apresentada:

PARTE I – Folha de apresentação de dados (ANEXO I)

PARTE II - Currículo segundo modelo europeu.

PARTE III – Apresentação de 4 projetos, num limite máximo de 4 páginas, de entre os projetos desenvolvidos pelo candidato que melhor se ajustem às finalidades da vaga a que se candidata (promoção do sucesso escolar).

1.1.2. ENVIO DO PORTEFÓLIO

1.1.2.1. O portfólio deve ser enviado para o endereço eletrônico a indicar na publicitação da oferta até ao momento exato do fecho do concurso à vaga na aplicação da DGAE.

1.1.2.2. **É obrigatória a solicitação de recibo de entrega sendo da responsabilidade do candidato a verificação de confirmação de receção dos documentos dentro do prazo definido até ao dia útil seguinte ao do fecho do concurso.**

1.1.2.3. Não serão, em caso algum, aceites situações de envio dos documentos em data posterior à definida. A mensagem deve ser enviada identificando no assunto o número da oferta (OFERTAXXX), o número de candidato (XXXXXXXXXX), primeiro e último nome (AAAAA BBBBB).

1.1.3. AVALIAÇÃO DO PORTEFÓLIO

O portfólio será avaliado de acordo com os seguintes critérios:

Classificação académica que confere habilitação para o cargo – 10%

- De 18,500 a 20,000 – 20 valores
- De 16,500 a 18,499 – 17 valores
- De 14,500 a 16,499 – 14 valores
- De 12,500 a 14,499 – 12 valores
- De 10,000 a 12,499 – 10 valores

Educação e Formação – 10%

- Grau de Doutoramento na área da intervenção escolar – 20 valores
- Grau de Mestrado na área da intervenção escolar – 17 valores
- Grau de especialização na área da intervenção escolar – 14 valores
- Outras formações – 10 valores

Apresentação de projetos – 10%

Todos os projetos serão analisados numa escala numa escala entre 1 a 5 pontos sendo a classificação total desta parte correspondente à soma das classificações atribuídas a cada um dos projetos.

1.2. Entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 35 %;

1.2.1. A entrevista de avaliação de competências visa avaliar, numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo candidato. Na EAC os candidatos serão convocados por correio eletrónico com 24 horas de antecedência e avaliar-se-á:

- Capacidade de Relacionamento (CR)

- Experiência Profissional (EP)
- Motivação e Interesse (MI)
- Sentido de Responsabilidade (SR)

1.2.2. O resultado final da EAC é obtido através do cálculo da média aritmética ponderada, numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) valores, com arredondamento à centésima, das classificações atribuídas a cada um dos parâmetros avaliados.

1.2.3. A entrevista será efetuada com base num guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de candidato desejado, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência das competências em análise, avaliado segundo os níveis classificativos de Elevado, Muito Bom, Bom, Reduzido e Insuficiente aos quais correspondem respetivamente os valores 20, 16, 12, 8 e 4. Compete ao júri, deliberar sobre a classificação a atribuir em cada um dos parâmetros tendo o presidente do júri voto de qualidade.

1.2.4. São considerados os seguintes parâmetros e ponderações na entrevista:

(CR) – Capacidade de Relacionamento – 7%.

Considerará a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, apresentando uma atitude facilitadora do relacionamento, assim como a “gestão” das dificuldades e eventuais conflitos.

(EP) – Experiência Profissional – 11%.

Considerará o nível de desenvolvimento e variedade de conhecimentos profissionais apreendidos no exercício das funções desempenhadas anteriormente e a sua utilidade para a Escola.

(MI) – Motivação e Interesse – 7%.

Procurará avaliar a natureza, intensidade e permanência das motivações.

(SR) – Sentido de Responsabilidade – 10%.

Apreciará as opções tomadas e respetiva fundamentação e capacidade de argumentação perante cenários hipotéticos ou reais.

1.3. Número de anos de experiência profissional na área, com uma ponderação de 35 %.

Número de anos de experiência profissional (AEP) na área, de acordo com as tabelas abaixo e aplicando a seguinte formula: $AEP = (2^a + 3B)/5$.

A. Nº de anos de experiencia profissional na área da psicologia ⁽¹⁾	Pontuação
Igual ou superior a 3650 dias	20
Igual ou superior a 2555 dias e inferior a 3650 dias	16

Igual ou superior a 1825 dias e inferior a 2555 dias	12
Igual ou superior a 1095 dias e inferior a 1825 dias	8
Inferior a 1095 dias	4

(1) *Tempo devidamente comprovado noutras áreas além da intervenção escolar*

B. Nº de anos de experiência profissional na área de intervenção escolar ⁽²⁾	Pontuação
Igual ou superior a 3650 dias	20
Igual ou superior a 2555 dias e inferior a 3650 dias	16
Igual ou superior a 1825 dias e inferior a 2555 dias	12
Igual ou superior a 1095 dias e inferior a 1825 dias	8
Inferior a 1095 dias	4

(4) *Tempo devidamente comprovado pela(s) instituição(ões) em que prestou serviço na área da intervenção escolar.*

2. Após a aplicação dos critérios previstos nos números 1.1 e 1.3., será elaborada uma lista informativa com a avaliação de cada candidato no respetivo critério, que será disponibilizada na página eletrónica deste Agrupamento em www.aevt.pt;
3. Na mesma data, serão convocados os candidatos para a entrevista com a calendarização das mesmas;
4. Após a entrevista será efetuada a graduação final (GF) de cada candidato calculada com base na seguinte fórmula: $GF = 0,3 \times (PORT) + 0,35 \times (EAC) + 0,35 \times (AEP)$;
5. Em caso de empate serão considerados os seguintes critérios pela ordem apresentada:
 - 1.º Candidato com maior pontuação na entrevista;
 - 2.º Candidato com maior pontuação no portefólio;
 - 3.º Candidato com maior pontuação nos anos de experiência profissional.
 - 4.º Candidato com o número de candidato mais baixo.

CAPITULO V – PROCEDIMENTOS DE ADMISSÃO, ORDENAÇÃO E SELEÇÃO DOS CANDIDATOS

1. Terminado o procedimento de seleção, o diretor aprova e publicita a lista final ordenada do concurso na página www.aevt.pt e em local visível da escola sede sita em Rua 25 de abril, n.º 350, 4750 – 531 Lijó – Barcelos.
2. A decisão é comunicada aos candidatos através de aplicação eletrónica da DGAE.
3. A aceitação da colocação pelo candidato deve efetuar-se por via eletrónica até ao primeiro dia útil seguinte ao da comunicação da colocação.
4. A apresentação é realizada no agrupamento de escolas até ao segundo dia útil seguinte ao da comunicação da colocação.

5. O não cumprimento dos prazos referidos no número anterior determina a anulação da colocação e a aplicação do disposto na alínea c) do artigo 18º do Decreto-lei 132/2012, de 27 de junho na sua redação atual.
6. Na ausência de aceitação da colocação pelo candidato dentro do prazo fixado no número anterior, procede-se de imediato à comunicação referida naquele número ao candidato que se encontre imediatamente posicionado na lista de ordenação prevista no n.º 1.
7. No momento de celebração do contrato, o candidato selecionado deve apresentar prova documental dos seguintes dados: Habilitação profissionalmente exigidas para a docência, no nível e ensino e grupo de recrutamento a que se candidata; Declaração de robustez física e características de personalidade indispensáveis ao exercício da função e vacinação obrigatória; certificado do registo criminal para efeitos do exercício de funções docentes ou de formação, nos termos da Lei n.º 113/2009 de 17 de setembro.
8. O formador ou técnico especializado está dispensado da apresentação da habilitação profissionalmente exigidas para a docência, no nível e ensino e grupo de recrutamento a que se candidata, sendo obrigado a apresentar prova documental das habilitações aplicáveis ao seu domínio de especialização ou requisitos específicos que a entidade competente vier a definir.

Aprovado em reunião do Conselho Pedagógico em 05/setembro/2016