



CONTRATAÇÃO DE ESCOLA – 2014/2015

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

Técnicos Especializados

1. De acordo com o estipulado no ponto 11 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho (diploma que regula os concursos para seleção e recrutamento do pessoal docente da educação pré-escolar e dos ensinos básico e secundário), são critérios objetivos de seleção a seguir obrigatoriamente, para os técnicos especializados:

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

2. A aplicação da AP e da EAC será feita por *tranches* sucessivas de quinze e cinco candidatos, respectivamente em cada uma das fases, por ordem decrescente da graduação correspondente à alínea c) do ponto 1 até à satisfação das necessidades.

3. A ordenação dos candidatos será feita com base na aplicação sucessiva dos seguintes critérios:

- 1º Número de anos de experiência como docente da disciplina a concurso
- 2º Número de anos de experiência como docente de disciplinas cujos conteúdos programáticos se relacionem com a área da disciplina a concurso:
- 3º Número de anos com experiência como técnico cujos comportamentos profissionais estejam diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais pelo programa da disciplina a concurso

4. Depois de ordenados os candidatos com base no número de anos de experiência na área a que se reporta a oferta de escola, segundo os critérios estabelecidos no nº 2, serão notificados (por telefone ou por correio eletrónico) os primeiros 15 (quinze) opositores ao concurso com o objetivo de procederem à entrega ou envio do portfólio (em versão papel, a entregar nos Serviços Administrativos da Escola sede na Rua 35, em Espinho, ou em formato digital, a enviar para portofolioga@gmail.com).

5. A não entrega ou não envio do portfólio implica a exclusão do candidato.
6. A lista ordenada com os nomes dos 15 candidatos mencionados no ponto 3 será publicitada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas – www.aemga.pt
7. A avaliação do portfólio (P) visa confirmar a experiência e os conhecimentos do candidato em áreas técnicas específicas através da análise de uma coleção organizada de trabalhos que demonstrem as competências técnicas detidas diretamente relacionadas com as funções a que se candidata.
8. Na avaliação do portfólio (P), serão considerados os cinco elementos abaixo discriminados, sendo atribuídas as seguintes subponderações:
- a) Apresentação/aspecto gráfico (AP) – 5%
 - b) Organização/estruturação (ORG) – 5%
 - c) Criatividade/originalidade (CR) – 5%
 - d) Desenvolvimento/participação projetos (PR) – 5%
 - e) Reflexões efetuadas/(auto)análise desenvolvida (REF) – 10%
9. Para cada um dos elementos mencionados no ponto 8, serão aplicados os seguintes níveis classificativos:
- Elevado – 18 a 20 valores
 - Bom – 14 a 17 valores
 - Suficiente – 10 a 13 valores
 - Reduzido – 5 a 9 valores
 - Insuficiente – 1 a 4 valores
10. Concluídas as avaliações dos portfólios, os candidatos serão reordenados de acordo com a soma das parcelas AE (anos de experiência) e P (pontuação obtida resultante da avaliação do documento).
11. Relativamente à alínea c) do ponto 1. serão atribuídas as seguintes ponderações
- 1º Experiência como docente da disciplina a concurso
 - 3 ou mais anos: 35%
 - menos de 3 anos: 20%
 - 2º Experiência como docente de disciplinas cujos conteúdos programáticos se relacionem com a área da disciplina a concurso:
 - 3 ou mais anos: 20%
 - menos de 3 anos: 15%
 - 3º Experiência como técnico cujos comportamentos profissionais estejam diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais pelo programa da disciplina a concurso:

- .3 ou mais anos: 15%
- .menos de 3 anos: 10%

12. A lista reordenada com os nomes dos 15 candidatos mencionados nos pontos 10 e 11 será publicitada na página eletrónica do Agrupamento de Escolas – [www. Aemga.pt](http://www.Aemga.pt), sendo notificados (por telefone ou por correio electrónico) para prosseguir à etapa final da entrevista de avaliação de competências (EAC) os candidatos por *tranches* de cinco até à satisfação das necessidades.

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

14. Na EAC procurar-se-á analisar, de forma estruturada, os quatro elementos abaixo discriminados, sendo atribuídas as seguintes subponderações:

- a) Relacionamento interpessoal (RI) – 5%
- b) Experiência profissional (EP) – 10%
- c) Qualificações profissionais/formação profissional (QP) – 10%
- d) Motivações profissionais (MP) – 10%

15. Para cada um dos elementos mencionados no ponto 14, serão aplicados os seguintes níveis classificativos:

- Elevado – 18 a 20 valores
- Bom – 14 a 17 valores
- Suficiente – 10 a 13 valores
- Reduzido – 5 a 9 valores
- Insuficiente – 1 a 4 valores

16. A EAC não poderá ter uma duração superior a 20 minutos.

17. A não comparência do candidato à entrevista implica a sua exclusão imediata.

18. O Júri da EAC será constituído por dois elementos da Direção do Agrupamento.

19. Será selecionado o candidato que obtiver a pontuação mais elevada resultante da fórmula:

$$0,35 \times AE + 0,3 \times P + 0,35 \times EAC$$

20. Serão objeto de exclusão os candidatos que, para além do incumprimento dos pontos 5 e 17 , não apresentem comprovativo de possuírem Certificado de Aptidão Pedagógica (CAP) de Formador.

NOTA FINAL: tendo em consideração a urgência dos procedimentos, informa-se que, se os candidatos não excederem o nº de 15, a 1ª fase de seleção dos técnicos especializados será feita mediante a aplicação conjunta dos critérios referentes ao número de anos de serviço e à avaliação do portefólio, e a 2ª fase feita com base na entrevista de avaliação de competências, em tranches de 5, por ordem decrescente da graduação estabelecida na fase anterior, até ao preenchimento das vagas.

No caso em que estes candidatos excedam o nº de 15, a 1ª fase de seleção será feita apenas em função do nº de anos de experiência, sendo a 2ª fase feita com base na avaliação do portefólio, em tranches de 15, por ordem decrescente da graduação estabelecida na fase anterior, e a 3ª fase feita com base na entrevista de avaliação de competências, em tranches de 5, por ordem decrescente da graduação estabelecida na fase anterior, até ao preenchimento das vagas.

Os candidatos que tiverem que entregar portefólio para avaliação serão contatados pela direção do Agrupamento.

Espinho, Agrupamento de Escolas de Dr. Manuel Gomes de Almeida, 11 de setembro de 2014

O diretor

José Ilídio Alves de Sá