

ESCOLA SECUNDÁRIA PADRE BENJAMIM SALGADO

JÚRI DE CONCURSO À CONDUÇÃO DE UM PROCESSO DE SELECÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE UMA TÉCNICA DE DIAGNÓSTICO E ENCAMINHAMENTO EM REGIME DE SUBSTITUIÇÃO PARA O CENTRO NOVAS OPORTUNIDADES

Acta nº 1

----- Aos treze dias do mês de Janeiro do ano de dois mil e dez, na sala de Coordenação do Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária Padre Benjamim Salgado, reuniu o Júri de Selecção nomeado para proceder a uma oferta pública relativa a um Contrato de Trabalho a Termo Resolutivo Incerto para Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento para o Centro Novas Oportunidades da Escola Secundária Padre Benjamim Salgado, composto pelo Coordenador do Centro Novas Oportunidades, Francisco José Oliveira da Costa, que assumirá as funções de Presidente, pelo Adjunto do Director, Hermenegildo Fortunato Guimarães de Almeida (membro que substitui o presidente do júri nas suas eventuais faltas e impedimentos), que desempenhará as funções de secretário e pelo Coordenador do Conselho de Mediadores dos Cursos EFA, Amadeu António Macedo Dinis, e pelos vogais suplentes, Adjunto do Director, Luís Nuno de Azevedo Cerejeira Fontes, Assessora do Director, Vanda Lília Pimentel de Sousa Machado, para cumprir a seguinte ordem de trabalhos: -----

- 1. Analisar o enquadramento legal do procedimento concursal;-----
- 2. Definir o teor e os processos de divulgação do aviso de abertura; -----
- 3. Definir a metodologia e os critérios de seriação e selecção dos candidatos;-----
- 4. Outros assuntos. -----

----- Aberta a sessão e estando presente todos os membros, procedeu-se de imediato ao cumprimento do ponto um da ordem de trabalhos, tendo-se definido o teor do aviso de abertura, que vai ser apenso a esta acta, o qual depois de homologado, será publicado na 2ª série do *Diário da República*, afixado nos expositores existentes neste estabelecimento de ensino, publicado no sítio <http://www.esec-joane.rcts.pt/>, no Jornal Primeiro de Janeiro e ainda na Bolsa de emprego no sítio www.bep.gov.pt. -----

----- Serão consideradas liminarmente excluídas as candidaturas que forem apresentadas por candidatos que não possuam, como requisitos habilitacionais os referidos no aviso de abertura do concurso; as candidaturas cujos formulários não tenham preenchidos todos os campos

obrigatórios assinalados no formulário; as que forem entregues fora do prazo, bem como as que não forem apresentadas pelo processo definido no aviso de abertura. -----

----- No que concerne ao ponto três, procedeu-se à definição da metodologia e dos critérios de seriação e selecção. O processo de selecção decorrerá em duas fases, a seguir enunciadas: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). -----

----- A Avaliação Curricular (AC) será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da média aritmética ponderada das classificações dos seguintes elementos a avaliar e traduz-se na seguinte fórmula: $AC=HA+FP+EP+AD*4$, em que HA – Habilitação Académica; FP – Formação Profissional; EP – Experiência Profissional e AD – Avaliação do Desempenho. -----

----- Por HA deve entender-se a Habilitação Académica que conferiu ao candidato o nível de qualificação certificado pelas entidades competentes na área de habilitação académica exigida. A pontuação da HA corresponderá à classificação constante no diploma de habilitação que contará com o peso de 50%, a qual será graduada de acordo com a seguinte pontuação: a) 20 valores – habilitação de grau académico de doutoramento; b) 18 valores – habilitação de grau académico de mestrado; c) 17 valores – habilitação de grau académico de pós-graduação; d) 16 valores – habilitação de grau académico de licenciatura; 13 valores – qualquer tipo de habilitação de grau académico noutras áreas das Ciências Sociais e Humanas. -----

----- A pontuação da FP, entendida como formação profissional não integrada na formação académica inicial, só será considerada quando relacionada com as funções a desempenhar e de acordo com a frequência de formações, encontros, reuniões, seminários, ... dinamizadas pela Agência Nacional para a Educação e Formação de Adultos (ANEFA), Direcção-Geral de Formação Vocacional (DGFV), Agência Nacional da Qualificação, I.P. (ANQ), Direcção Regional de Educação do Norte (DREN), no âmbito da Educação e Formação de Adultos, e obedecerá aos seguintes critérios: a) 20 valores - participação nas acções de formação para os Centros Novas Oportunidades, promovidas pela ANQ, I.P. em colaboração com o Instituto de Orientação Profissional, UL (IOP), sobre Metodologia de Acolhimento, Diagnóstico/Triagem e Encaminhamento dos Adultos; b) 18 valores – frequência com aproveitamento da acção de formação denominada “Centros Novas Oportunidades – Missão, Papéis e Funções”, com a duração de 35 horas; c) 16 valores - outras acções de formação promovidas pelas entidades acima nomeadas, com volume superior a 60 horas; d) 14 valores - outras acções de formação promovidas pelas entidades acima nomeadas, com volume inferior a 60 horas; e) 13 valores - formação directamente relacionada com a educação e formação de adultos, com volume superior a 60 horas; f) 12 valores - formação directamente relacionada com a educação e formação de

adultos, com volume inferior a 60 horas; g) 11 valores - formação indirectamente relacionada com a área funcional, com volume superior a 60 horas; h) 10 valores - formação indirectamente relacionada com a área funcional, com volume inferior a 60 horas. -----

----- A EP, entendida como experiência adquirida, que só será considerada quando relevante na área dos Centros Novas Oportunidades ou na Educação e Formação de Adultos, será pontuada obedecendo aos seguintes critérios:-----

----- 1. Ao tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de publicitação de oferta de trabalho, (como Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento num Centro Novas Oportunidades, na área de influência do Centro e da Escola em que ele se encontra sedado) de acordo com a seguinte pontuação: a) 20 valores – mais de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função; b) 19 valores – menos de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função;-----

----- 2. Ao tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de publicitação de oferta de trabalho, (como Técnico de Diagnóstico e Encaminhamento num Centro Novas Oportunidades) de acordo com a seguinte pontuação: a) 18 valores – mais de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função; b) 17 valores – menos de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função;-----

----- 3 Ao tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de publicitação de oferta de trabalho, (como Profissional de RVC num Centro Novas Oportunidades, na área de influência do Centro e da Escola em que ele se encontra sedado) de acordo com a seguinte pontuação: a) 16 valores – mais de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função; b) 15 valores – menos de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função;-----

----- 4 Ao tempo de serviço no exercício das funções inerentes à carreira e categoria conforme descritas no aviso de publicitação de oferta de trabalho, (como Profissional de RVC num Centro Novas Oportunidades) de acordo com a seguinte pontuação: a) 14 valores – mais de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função; b) 13 valores – menos de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função;-----

----- 5 Ao tempo de serviço no exercício de funções relacionadas com a educação e formação de adultos de acordo com a seguinte pontuação: a) 12 valores – mais de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função; b) 11 valores – menos de 6 meses de tempo de serviço no desempenho dessa função. -----

----- A AD, entendida como a avaliação do desempenho, estando expressa numa escala de zero a cinco, será convertida para a escala de 0 a 20 (multiplicando aquela classificação por

quatro), estando expressa numa escala qualitativa, cabe ao júri efectuar a conversão proporcional para a escala quantitativa, e entrará com o peso de 5%. -----

----- Nesta primeira fase, as candidaturas serão ordenadas de acordo com a classificação obtida pela aplicação da fórmula anterior. -----

----- Serão chamados à segunda fase do processo de selecção os candidatos que apresentem as cinco melhores pontuações da primeira fase. -----

----- A lista graduada provisória, com os resultados da primeira fase do processo de selecção e menção aos candidatos apurados para a segunda fase, será afixada no décimo segundo dia útil após a data de publicação da abertura do concurso no *Diário da República*, neste estabelecimento de ensino e publicada em <http://www.esec-joane.rcts.pt/>, salvo impedimento de força maior, caso em que, pelos mesmos meios, será anunciada nova data. -----

----- No final da lista referida no parágrafo anterior, constarão também, por ordem alfabética e sem graduação, os nomes de eventuais candidatos excluídos do processo de selecção e menção sintética do motivo de exclusão, os quais serão notificados, conforme disposto na alínea a) do n.º 3, do artigo 30º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, ou seja, os candidatos excluídos serão notificados, via e-mail, para o endereço que tenham indicado no formulário de candidatura. -----

----- Também conforme disposto na alínea a) do n.º 3, do artigo 30º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro, os candidatos apurados para a 2ª fase serão notificados, via e-mail, para o endereço que tenham indicado no formulário de candidatura, através de mensagem expedida com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas úteis do dia e hora da realização da entrevista. -----

----- A segunda fase do processo de selecção traduzir-se-á na realização da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), em que os candidatos evidenciarão, perante o Júri de Selecção, a sua experiência profissional, bem como outros aspectos relevantes para o desempenho das funções a que se candidatam. A EAC visa obter informações sobre comportamentos profissionais directamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função e obedecerá a um guião dado a conhecer previamente aos candidatos. -----

----- A EAC será expressa segundo os níveis classificativos de *Elevado*, *Bom*, *Suficiente*, *Reduzido* e *Insuficiente*, aos quais correspondem respectivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. -----

----- Face às circunstâncias concretas, compete ao Júri deliberar sobre a realização de entrevista ao candidato que se atrase na comparência à mesma, desde que seja possível fazê-lo imediatamente após o final das restantes e antes das deliberações finais do Júri. -----

----- A não realização da entrevista exclui liminarmente o candidato. -----

----- No caso de ausência à EAC de todos os candidatos convocados, ou sempre que a taxa de presença seja inferior a 50%, o Júri procederá à convocação dos 5 (cinco) candidatos graduados imediatamente a seguir. Caberá ao Júri deliberar sobre as situações não previstas. -----

----- A Classificação Final (CF) será a resultante da média aritmética simples das classificações obtidas em cada um dos métodos de selecção, ou seja, $CF = (AC+EAC)/2$. Em caso de igualdade de valoração os critérios de desempate a adoptar são os constantes no n.º 1 do artigo 35º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de Janeiro.

----- A ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efectuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: a) valoração da Habilitação Académica (AC); b) valoração da Experiência Profissional (EP); c) valoração da Formação Profissional (FP); d) preferência do candidato com mais idade. -----

----- A lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e dos excluídos no decurso de aplicação do método de selecção de Avaliação Curricular (AC) será afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página electrónica. O mesmo procedimento será adoptado para a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e dos excluídos no decurso da aplicação do primeiro método conjuntamente com o segundo método de selecção – Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----- No último ponto da ordem de trabalhos, deliberou-se que o Júri reunirá, no décimo primeiro dia útil após a data de publicação da abertura do concurso no *Diário da República*, pelas quinze horas, na sala de Coordenação do Centro Novas Oportunidades, com o objectivo de proceder à primeira fase de selecção das candidaturas e ao apuramento dos candidatos da segunda fase. -----

----- Nada mais havendo a tratar, encerrou-se a sessão e lavrou-se a presente acta que, depois de lida e aprovada, vai ser assinada de imediato por todos os membros do Júri.-----

----- O Presidente do Júri: _____ -----

----- O Primeiro Vogal/Secretário: _____ -----

----- O Segundo Vogal: _____ -----

----- O Vogal Suplente: _____ -----

----- O Vogal Suplente: _____ -----

