

Aviso
Contratação de escola
CONTRATAÇÃO DE TÉCNICOS ESPECIALIZADOS
TÉCNICO ESPECIALIZADO EM EDUCAÇÃO SOCIAL
Ano letivo 2020-2021

1. Nos termos do Decreto-Lei nº 132/2012, de 27 de junho, na redação em vigor, declaro aberto concurso para contratação de técnico especializado para exercer as funções de Educador Social em contexto escolar, em regime de contrato de trabalho a termo resolutivo, no ano de 2020/2021, para suprimento de necessidades deste agrupamento.

2. Caraterística da oferta:

Caraterização do Posto de Trabalho	N.º Horários e horas a concurso
Técnicos Especializados em Educação Social	1 Horário de 35 horas

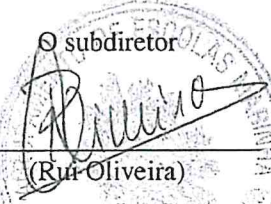
3. O presente concurso de contratação de escola desenvolver-se-á de acordo com os seguintes termos:

Modalidade de contrato de trabalho	Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo.
Procedimento concursal	O procedimento concursal, agora aberto, segue o disposto no art.º 39 de decreto-Lei nº 132/2012, de 27 de junho, na sua redação atual.
Realização e prazos de concurso	De acordo com a página oficial da Direção Geral de Administração Escolar (DGAE), http://www.dgae.mec.pt , e respetiva aplicação informática disponibilizada para efeito de concursos- SIGRHE
Divulgação da oferta	Página do agrupamento.
Duração do contrato	Até 31 agosto 2021
Habilitações académicas mínimas exigidas	Licenciatura em Educação Social
Local de trabalho	Agrupamento de Escolas Marinha Grande Nascente
Caraterização das funções	O Educador Social a contratar desempenhará as funções de: - Diagnosticar e analisar, em equipas técnicas multidisciplinares, situações de risco e áreas de intervenção em que vai atuar, relativas ao grupo alvo e ao seu meio envolvente; - Planear e implementar, em conjunto com a equipa técnica multidisciplinar, projetos de intervenção sociocomunitária; - Planear, organizar, promover e avaliar atividades de caráter socioeducativo em contexto escolar e/ou comunitário; - Promover a integração grupal e inclusão social; - Fomentar a interação entre os vários agentes educativos e da comunidade.
Formalização das candidaturas	As candidaturas deverão ser submetidas, obrigatoriamente, mediante preenchimento de formulário próprio disponibilizado eletronicamente no Sistema Interativo de Gestão de Recursos Humanos da Educação – SIGRHE > Formulário de candidatura no portal da Direção Geral da Administração Escolar (www.dgae.mec.pt) e formalizadas através do envio, por e-mail para fatimamarques.aemgn@gmail.com até ao último dia do prazo para apresentação das candidaturas, dos seguintes documentos: – <i>Portefólio</i>; – Fotocópia de documento comprovativo das habilitações literárias;

	– Certificado do registo criminal, de acordo com o artigo 2.º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro; – Fotocópia dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas com indicação da entidade que as promoveu, período em que as mesmas decorreram e respetiva duração, caso existam; – Comprovativos da experiência profissional declarada.
CrITÉRIOS e métodos de seleção	Os candidatos serão selecionados e ordenados, por ordem decrescente da pontuação obtida na Avaliação Final (AF), numa escala de 0 (zero) a 20 (vinte) pontos, obtida de acordo com a fórmula: $AF = 0,3 \times AP + 0,35 \times NAEP + 0,35 \times EAC$ Onde: AF é a classificação da Avaliação Final do candidato. AP é a classificação da Avaliação do Portefólio do candidato. NAEP é a classificação do Número de Anos de Experiência Profissional na área. EAC é a classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.
Avaliação do Portefólio (AP) Ponderação 30% O envio do portefólio (obrigatório para todos os candidatos) deve estar em formato PDF, tamanho A4, letra tipo Arial e tamanho 12 e não deve exceder 7 (sete) páginas. Na primeira página deve constar o nome completo e o número do candidato. Do mesmo deve, ainda, constar a habilitação académica, a experiência profissional e as ações de formação frequentadas, de acordo com os critérios e subcritérios em análise. O texto não pode ser manuscrito, podendo, no entanto, incluir imagens a cores.	A avaliação do portefólio visa confirmar a experiência e/ou os conhecimentos do candidato em funções especializadas, designadamente: 1. HABILITAÇÃO ACADÉMICA – HAB 2. RELEVÂNCIA DA EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL – EP 3. RELEVÂNCIA DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL – FP $AP = \frac{3 \times HAB + 4 \times EP + 3 \times FP}{10}$ onde: 1. HAB É a Habilitação Académica pontuada até 20 pontos: a) Licenciatura em Educação Social - 16 pontos b) Pós-Graduação - 18 pontos c) Mestrado / Doutoramento - 20 pontos 2. EP É a Experiência Profissional em contexto escolar pontuada com um máximo de 20 pontos. • Inferior a 364 dias - 10 pontos • De 365 a 729 dias - 12 pontos • De 730 a 1094 dias - 14 pontos • De 1095 a 1459 dias - 15 pontos • De 1460 a 1824 dias - 16 pontos • De 1825 a 2189 dias - 18 pontos • Maior ou igual a 2190 dias - 20 pontos 3. FP É a Formação Profissional diretamente relacionada com o serviço a desenvolver pontuada com o máximo de 20 pontos. • Inferior a 50 horas - 10 pontos • De 50 horas a 99 horas - 13 pontos • De 100 horas a 149 horas - 15 pontos • Superior a 150 horas - 20 pontos
Número de Anos de Experiência Profissional (NAEP) Ponderação 35%	A experiência a considerar é apenas a profissional, considerando o tempo efetivamente trabalhado, de acordo com a seguinte escala: • De 0 a 1826 dias - 10 pontos

	• De 1827 a 3652 dias - 13 pontos • De 3653 a 5476 dias - 16 pontos • 5477 ou mais dias - 20 pontos
Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) Ponderação 35% As entrevistas de Avaliação de Competências serão dirigidas por um júri, designado pela Diretora. Cada entrevista terá a duração máxima de 20 minutos.	A Entrevista de Avaliação de Competências é aplicável apenas aos 10 primeiros candidatos, a convocar por tranches sucessivas até preenchimento do lugar a concurso. A convocatória para as entrevistas de avaliação de competências será publicitada igualmente na página eletrónica do Agrupamento, constituindo esta a forma oficial de notificação dos candidatos. A entrevista de avaliação de competências, pontuada até um máximo de 20 pontos, visa obter, de forma objetiva e sistemática, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais para o exercício das funções a que se candidata. Na entrevista, serão analisados, de forma estruturada, os seguintes subcritérios: a) Conhecimento das funções e responsabilidades inerentes ao cargo – ponderação 14% b) Capacidade de resposta a situações específicas da realidade escolar – ponderação 12% c) Capacidade de comunicação – ponderação 9% Cada um dos subcritérios definidos anteriormente, será avaliado pelos seguintes níveis classificativos: • Elevado – 20 valores • Bom – 16 valores • Suficiente – 12 valores • Reduzido – 8 valores • Insuficiente – 4 valores
Operacionalização da seleção	As diferentes listas de seriação dos candidatos serão publicadas na página eletrónica do agrupamento, em http://www.aemgnascente.pt .
Critérios de desempate	Após a aplicação dos critérios de seleção e em caso de empate, os candidatos serão ordenados de acordo com o estabelecido no art.º 12.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, na sua redação atual.
Motivos de exclusão do concurso	1. A falta de requisitos de admissão; 2. A não apresentação do portefólio dentro do prazo; 3. A não apresentação de comprovativos das declarações prestadas no processo de candidatura; 4. A não comparência à entrevista na data e hora marcada; 5. O não preenchimento do formulário indicado neste aviso.

O subdiretor



(Rui Oliveira)

