



CIRCULAR N.º B13017959V

Data: 16-09-2013

Serviço de Origem:	ENVIADA PARA:
	Inspeção-Geral da Educação e Ciência <input checked="" type="checkbox"/>
	Direcção-Geral de Planeamento e Gestão <input type="checkbox"/>
	Financieira <input type="checkbox"/>
	Direções Regionais de Educação <input checked="" type="checkbox"/>
	Escolas Agrupadas <input checked="" type="checkbox"/>
	Escolas Não Agrupadas <input checked="" type="checkbox"/>
	Sindicatos <input type="checkbox"/>

ASSUNTO: Aplicação dos critérios objetivos de seleção no concurso da contratação de escola

I - Aplicação dos critérios objetivos de seleção para candidatos a grupos de recrutamento

1. Nos termos do disposto no.º 6 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, de 27 de junho, são critérios obrigatórios de seleção para a contratação de escola para os candidatos pertencentes a grupos de recrutamento previstos no Decreto -Lei n.º 27/2006, de 10 de fevereiro:

- a) A graduação profissional com a ponderação de 50 %;
- b) Avaliação curricular ou Entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 50 %.

2. Em conformidade com o n.º 8 do mesmo artigo, os candidatos são primeiro ordenados de acordo com a sua graduação profissional, constante de lista a publicar pela escola.

3. Dispõe o n.º 9 do citado artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, que a aplicação do critério da avaliação curricular ou entrevista é feita por tranches sucessivas de cinco candidatos, por ordem decrescente da graduação até ao preenchimento do horário a concurso.

4. De acordo com o n.º 4 do artigo 12.º da Portaria n.º 83-A/2009, de 22 de janeiro a aplicação do método da entrevista baseia-se num guião composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido.

5. No entanto, a experiência revelou que, o método mais expedito para a colocação dos docentes, salvaguardando o cumprimento da lei e os interesses envolvidos dos alunos, pais e professores, foi o **método da avaliação curricular** em detrimento da entrevista.

6. Aplicando estas regras legais, elabora-se o seguinte modelo exemplificativo de seleção dos candidatos à contratação de escola considerando o seguinte:

6.1. Opção por uma escala de 0 a 5 que, a ser aplicada, deve obrigatoriamente ser a mesma para a pontuação final da graduação profissional e para a entrevista ou avaliação curricular;

6.2. Opção por um conjunto de 3 itens para a avaliação curricular ou 3 perguntas para a entrevista, cuja pontuação máxima para cada item ou pergunta é 5;

6.3. No caso de empate, como o exemplo descreve na coluna da classificação final, aplica-se a regra constante do n.º 9 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, ou seja, a regra da ordem decrescente da graduação profissional.

Modelo exemplificativo para grupos de recrutamento

Candidatos	Graduação Profissional (50%)	Pontuação I	Entrevista ou avaliação curricular (50%) (pontuação das 3 respostas/itens)	Pontuação II	Classificação Final I + II	Ordenação Final
A	14,745	5	1+1+0	2	7	3.º
B	14,550	4	2+1+1	4	8	1.º
C	14,549	3	1+1+3	5	8	2.º
D	14,127	2	1+2+1	4	6	4.º
E	13,398	1	1+2+2	5	6	5.º

7. A aplicação do critério avaliação curricular ou da entrevista por tranches sucessivas de cinco candidatos, por ordem decrescente da graduação, só admite que se prossiga para a tranche seguinte, se dos cinco candidatos a avaliar, não for possível a seleção dos necessários para preenchimento dos horários em concurso, por não reunirem os requisitos de admissão ou por não comprovarem documentalmente os elementos da candidatura, quando solicitados.

8. Não são admissíveis subcritérios de entrevista (perguntas) ou avaliação curricular (itens) que violem os princípios da legalidade e igualdade entre os candidatos, a que a Administração está vinculada, nomeadamente:

- continuidade pedagógica ou lecionação no estabelecimento de ensino onde o candidato exerceu funções em anos anteriores;
- experiência de ensino na escola TEIP onde o candidato exerceu funções;
- experiência de ensino em determinada oferta educativa ou formativa (ex: cursos CEF, EFA e cursos profissionais, formação modulares e CNO) na escola onde o candidato exerceu funções;
- critérios de seleção em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território, religião, convicções políticas ou ideológicas, situação económica, condição social ou orientação sexual.

II - Critérios de seleção para técnicos especializados

1. De acordo com o n.º 11 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012, são critérios objetivos de seleção, a seguir obrigatoriamente:

- A avaliação do portefólio com uma ponderação de 30%;
- Entrevista de avaliação de competências com uma ponderação de 35%;
- Número de anos de experiência profissional na área, com uma ponderação de 35%.

2. Menciona ainda o n.º 12 do mencionado artigo que nas situações referidas nas alíneas a) e b), as ponderações a aplicar a cada critério devem constar na aplicação eletrónica, para conhecimento dos candidatos.

3. Aplicando as regras legais dos n.º 11 e 12 do artigo 39.º do Decreto-Lei n.º 132/2012 elabora-se o seguinte modelo exemplificativo concreto de seleção dos candidatos:

Modelo exemplificativo para técnicos especializados

Candidatos	Portefólio (30%)	Pontuação (valor x 30%) I	Entrevista (35%) (Pontuação das 3 respostas)		Pontuação (total x 35%) II	N.º de anos de experiência 35%		Pontuação (Escala x 35%) III	Pontuação Final I + II + III	Ordenação final
A	0	0,00	0+1+1	2	0,70	11	4	1,40	2,10	5.º
B	4	1,20	3+1+1	5	1,75	9	3	1,05	4,00	2.º
C	3	0,90	4+1+0	5	1,75	16	5	1,75	4,40	1.º
D	3	0,90	1+2+1	4	1,40	05	1	0,35	3,15	4.º
E	5	1,50	2+2+1	5	1,75	07	2	0,70	3,95	3.º

4. Neste modelo exemplificativo utilizou-se também uma escala de 0 a 5 para cada um dos itens.

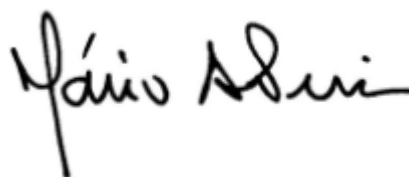
5. No exemplo concreto, optou-se pela seleção de 3 perguntas para a entrevista, pontuando no total, de acordo com a mencionada escala, de 0 a 5.

6. Em caso de empate, deve a Escola estabelecer, previamente, o critério de desempate de entre os critérios objetivos de seleção, ou seja, o portefólio, a entrevista ou o número de anos de experiência profissional.

7. Tal como mencionado no n.º 8 do Ponto I da presente informação, não são admissíveis subcritérios que violem os princípios da legalidade e igualdade entre os candidatos.

8. De acordo com os princípios da transparência e da igualdade a que a Administração está adstrita, recorda-se a obrigatoriedade da publicitação dos critérios a aplicar, bem como a obrigatoriedade da publicitação da lista final de ordenação dos candidatos.

O Diretor-Geral

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Mário Agostinho Alves Pereira'. The signature is fluid and cursive, with the first name 'Mário' being the most prominent part.

Mário Agostinho Alves Pereira

Documento original com assinatura digital certificada pela CEGER e mecanismo e estampilha digital por MULTICERT