



PESQUISA

...

**PROCEDIMENTO CONCURSAL N.º 340_12/13 COM VISTA AO PREENCHIMENTO DO CARGO DE DIRETOR-GERAL DA DIREÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR**

NEWSLETTER

Subscrever

Procedimento concursal n.º 340_12/13 com vista ao preenchimento do cargo de **Diretor-Geral da Direção-Geral da Administração Escolar**.

Data de abertura das candidaturas: 2014-03-04

Data de encerramento das candidaturas: 2014-03-17

Nos termos dos artigos 18.º a 19.º-A do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração central, regional e local do Estado (EPD), aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, republicada pela Lei n.º 64/2011, de 22 de dezembro, o Presidente da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP), por iniciativa do Ministro da Educação e Ciência, manifestada em 17-12-2013, faz saber que se procedeu à abertura do procedimento concursal, com vista ao provimento do cargo: Diretor-Geral da Direção-Geral da Administração Escolar.

Nos termos dos n.ºs 13 a 15 do artigo 19.º do EPD, o procedimento concursal é urgente, de interesse público, não havendo lugar à audiência de interessados e não havendo efeito suspensivo do recurso administrativo interposto do despacho de designação ou de qualquer outro ato praticado no decurso do procedimento. A propositura de providência cautelar de suspensão de eficácia de um ato administrativo praticado no procedimento não tem por efeito a proibição de execução desse ato.

A prestação de falsas declarações sob compromisso de honra, constitui contraordenação punível nos termos da legislação em vigor e implica, por força do disposto no artigo 21.º do Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública, a exclusão do procedimento.

Em qualquer fase do procedimento pode o júri solicitar junto dos candidatos a entrega dos documentos comprovativos dos factos por si alegados, podendo ser excluídos do procedimento se não os apresentarem, nos termos do artigo 21.º de mesmo Regulamento.

1 – Características do cargo em concurso

1.1 – Identificação do cargo de direção superior a ocupar: Diretor-Geral.

1.2 – Organismo: Direção-Geral da Administração Escolar.

1.3 – Atribuições e Competências: As previstas no artigo 6.º e 7.º do EPD, conjugado com as atribuições e competências específicas previstas no Decreto-Lei n.º 266-F/2012, de 31 de dezembro.

1.4 – Área de formação preferencial ao perfil:

Áreas lecionadas em escolas dos ensinos básicos e secundários (matemática, língua portuguesa, história, entre outras);

Áreas relacionadas com administração e gestão.

1.5 – Área de especialização preferencial ao perfil:

Administração Pública;

Administração Escolar.

1.6 – Experiência profissional preferencial: Experiência profissional nas áreas das atribuições e competências específicas exigidas, designadamente no apoio técnico especializado na definição de políticas de gestão estratégica e de desenvolvimento dos recursos humanos da educação afetos às estruturas educativas públicas situadas no território continental nacional, e também, das estruturas educativas nacionais que se encontram no estrangeiro. Experiência no exercício de cargos de gestão e/ou administração escolar. Experiência no desempenho de cargos de direção na Administração Pública. Experiência no exercício de cargos de liderança ou chefia de equipas.

1.7 – Outros Requisitos: Conhecimento dos mecanismos de administração escolar. Familiaridade com a utilização de bases de dados informáticas.

1.8 – Relação jurídica de emprego público, duração e respetiva renovação, e exclusividade: Regime de Comissão de Serviço, por um período de 5 anos, renovável uma vez por igual período, sem necessidade de recurso a procedimento concursal, conforme disposto no n.º 8 do artigo 19.º do EPD, e em regime de exclusividade e incompatibilidade, nos termos dos artigos 16.º e 17.º do mesmo estatuto.

1.9 – Identificação do local de trabalho: Lisboa.

1.10 – Remuneração: 3.734,06€ + 778,03€ (despesas de representação).

2 – Requisitos de admissão

2.1 – O procedimento concursal está aberto a todos os cidadãos nacionais, no uso dos seus direitos civis.

2.2 – Constitui requisito de admissão ao concurso, em conformidade com o disposto no n.º 1 do artigo 18.º do EPD, ter a licenciatura concluída há pelo menos 12 anos.

2.3 – Esta formalidade tem de estar concluída até à data de abertura do concurso.

2.4 – Constitui requisito legal de admissão ao concurso a declaração de aceitação da Carta de Missão.

2.5 – Constitui requisito legal de admissão ao concurso a declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade e/ou impedimento para o exercício do cargo.

2.6 – Não se encontram definidos outros requisitos legais especialmente previstos para a titularidade do cargo.

3 – Carta de Missão

1. Missão da DGAE

A DGAE tem por missão garantir a concretização das políticas de gestão estratégica e de desenvolvimento dos recursos humanos da educação afetos às estruturas educativas públicas situadas no território continental nacional, sem prejuízo das competências atribuídas às autarquias locais e aos órgãos de gestão e administração escolares e, também, das estruturas educativas nacionais que se encontram no estrangeiro visando a forte promoção da nossa língua e cultura.

2. Principais serviços prestados

- Concretizar as políticas de desenvolvimento dos recursos humanos relativas ao pessoal docente e não docente dos estabelecimentos de educação da rede pública não superior, em particular as políticas relativas ao recrutamento e seleção, carreiras, remunerações e formação;
- Decidir sobre questões relativas ao pessoal docente do ensino particular, cooperativo e solidário, incluindo os ensinos profissional e artístico e a educação de adultos, nomeadamente autorizações provisórias de lecionação, acumulação de funções e certificação do tempo de serviço;
- Definir, gerir e acompanhar a requalificação, modernização e conservação da rede escolar;
- Promover as condições de aprofundamento do ensino da língua nas escolas portuguesas no estrangeiro, em articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros;
- Apoiar as políticas de desenvolvimento do Ensino Particular e Cooperativo;
- Assegurar o serviço jurídico-contencioso, no âmbito das suas atribuições em articulação com a Secretaria-Geral do MEC.

Os clientes da DGAE segmentam-se em:

- Membros do Governo;
- Pessoal docente e não docente;
- Estabelecimentos da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário;
- Autarquias;
- Serviços e organismos do MEC;
- Serviços e organismos de outros ministérios;
- Público em geral.

3. Orientações estratégicas

A estratégia da DGAE passa pelo cumprimento da sua missão e das suas competências, tendo como objetivo promover uma intervenção com maior proximidade das escolas, contribuindo para o apoio e implementação das boas práticas na gestão e manutenção desses estabelecimentos.

Objetivos estratégicos:

- OE1 – Garantir a concretização das políticas relativas ao recrutamento e seleção, carreiras, remunerações e formação do pessoal docente e não docente;
- OE2 – Apoiar tecnicamente os membros do Governo na definição das políticas de desenvolvimento do Ensino Particular e Cooperativo;
- OE3 - Desenvolver a eficiência e as boas práticas na gestão de recursos.

Estas orientações traduzem-se no seguimento dos seguintes objetivos a atingir:

1. Garantir o cumprimento dos prazos dos diferentes procedimentos na colocação de docentes (OE1)

Indicador – Número de reclamações apresentadas, decididas a favor do reclamante;

2. Assegurar um conjunto de políticas de gestão estratégica de pessoas, visando a qualificação e a competência do pessoal docente e não docente (OE1)

Indicador – percentagem de trabalhadores com formação profissional

3. Assegurar o apoio técnico especializado aos membros do Governo na definição das políticas de desenvolvimento do Ensino Particular e Cooperativo (OE2)

Indicador – percentagem de propostas devolvidas com despacho favorável pelos membros do Governo.

4. Desenvolver uma cultura de commitment nos trabalhadores (OE3)

Indicador – percentagem de trabalhadores envolvidos em projetos de melhoria

5. Assegurar um conjunto de políticas de gestão visando a satisfação dos stakeholders (OE3)

Indicador – índice global de satisfação de stakeholders, aferido através de inquérito

6. Assegurar o adequado tratamento do contencioso

Indicador – percentagem de peças processuais elaboradas no cumprimento dos prazos legais

Recursos necessários

Os objetivos definidos serão prosseguidos com os recursos humanos, materiais e financeiros afetos à DGAE, sustentados em mapas de pessoal anualmente revistos em função dos objetivos operacionais traçados, e alicerçados em recursos financeiros e materiais ajustados a rácios de eficiência e eficácia, contribuindo para a racionalização da despesa pública.

4 – Formalização e prazo de submissão das candidaturas

4.1 – Prazo de submissão da candidatura: 10 dias úteis a contar da publicação em Diário da República do Aviso n.º 3222/2014, de 03-03-2014.

4.2 – As candidaturas são apresentadas exclusivamente por via eletrónica a partir do sítio eletrónico da CReSAP, em www.cresap.pt, até ao final do último dia do prazo de abertura do concurso.

4.3 – As candidaturas deverão incluir, entre outros, os seguintes elementos:

- a) O preenchimento do currículo pelo candidato na plataforma eletrónica de candidatura da CReSAP;
- b) O preenchimento do inquérito de autoavaliação pelo candidato na plataforma eletrónica de candidatura da CReSAP;
- c) A declaração de aceitação da Carta de Missão;
- d) A declaração de que não se encontra em situação de incompatibilidade e/ou impedimento para o exercício do cargo;

- e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os elementos ou factos constantes da candidatura;
- f) O candidato poderá incluir digitalmente a documentação comprovativa necessária, nomeadamente no que respeita a certificados ou diplomas académicos.

4.4 – O incumprimento do prazo de apresentação da candidatura fixado determina a exclusão da candidatura.

5 – Júri do procedimento concursal

5.1 – O júri do concurso tem a seguinte composição:

Presidente:

João Abreu de Faria Bilhim, Presidente da CReSAP

Vogais:

José Luís Rocha Pereira do Nascimento, Vogal Permanente da CReSAP

António Raul da Costa Torres Capaz Coelho, Vogal não Permanente da CReSAP e Secretário-Geral, Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência

Perito:

Vítor Manuel Mendes Magriço, Diretor-Deral, Direção-Geral do Ensino Superior

5.2 – As deliberações são tomadas por maioria e sempre por votação nominal, não sendo permitidas abstenções.

6 – Métodos de Seleção

6.1 – Os métodos de seleção incluem a avaliação curricular e, pelo menos, para os primeiros seis classificados, a entrevista de avaliação, de acordo com o estabelecido no Regulamento.

6.2 – Avaliação Curricular: Visa avaliar a adequação das competências expressas pelo candidato, no curriculum vitae e no inquérito de autoavaliação, relativamente às exigências do cargo.

6.3 – Entrevista de Avaliação: Visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício do cargo.

A entrevista de avaliação é composta: a) pela avaliação de competências a qual é integrada por um conjunto de provas que permitem identificar o perfil de competências do candidato; b) pela entrevista pessoal que consiste numa análise estruturada e aprofundada dos critérios previstos no número 2 do artigo 6º, sustentada pela descrição de comportamentos ocorridos em situações reais e vivenciadas pelo candidato.

7 – Critérios de Seleção

7.1 – A avaliação curricular e a entrevista de avaliação enquadram o perfil definido pelo membro do Governo que solicitou a abertura do procedimento concursal no que respeita a competências de gestão e a competências comportamentais:

a) As competências de gestão determinantes no perfil definido pelo Governo são identificadas de entre os 12 critérios definidos no n.º 2 do art. 6º do Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública considerados como fundamentais no exercício do presente cargo:

- Experiência Profissional;
- Liderança;
- Orientação Estratégica;
- Orientação para Resultados;
- Orientação para o Cidadão e para Serviço Público.

b) As competências comportamentais determinantes no perfil definido pelo Governo:

- Determinação;
- Confiabilidade;
- Autoconfiança;
- Sensibilidade e Perspicácia.

7.2 – Na avaliação curricular são obrigatoriamente considerados e ponderados os critérios de avaliação os critérios definidos no n.º 2 do art. 6º do Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública, designadamente as competências de liderança, colaboração, motivação, orientação estratégica, orientação para resultados, orientação para o cidadão e serviço público, gestão da mudança e inovação, sensibilidade social, experiência profissional, formação académica, formação profissional e aptidão.

7.3 – Aos critérios enunciados no número anterior são atribuídos os seguintes fatores de ponderação:

1. Experiência Profissional: 11%
2. Formação Académica: 9%
3. Formação Complementar: 5%
4. Liderança: 11%
5. Colaboração: 5%
6. Motivação: 5%
7. Orientação Estratégica: 11%
8. Orientação Para Resultados: 11%
9. Gestão da Mudança e da Inovação: 8%
10. Orientação para o Cidadão e para Serviço Público: 11%
11. Sensibilidade Social: 5%
12. Aptidão: 8%

7.4 – Por cada vaga, o júri identificará os três candidatos a apresentar ao membro do Governo.

8 – Documentação complementar

Sempre que considere necessário, o júri solicita aos candidatos documentação complementar relacionada com o currículo apresentado, nos termos da alínea q) do n.º 6 do art. 7º do Regulamento de Tramitação dos Procedimentos de Recrutamento e Seleção dos Cargos de Direção Superior na Administração Pública.

9 – Publicação do edital do concurso

Para além da publicação do extrato do aviso de abertura na 2ª série do Diário da República, o edital de abertura é publicado:

- a) Na bolsa de emprego público (BEP);
- b) No Portal do Governo;

c) Integralmente, no sítio da internet da Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública (CReSAP), em www.cresap.pt.

10 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

[voltar ao topo](#)

CReSAP, Comissão de Recrutamento e Seleção para a Administração Pública

[contactos](#)

[Mapa do site](#)