

Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para recrutamento de 1 (um) posto de trabalho da Carreira/Categoria de Técnico Superior – área de atividade – Educação Social, para constituição de vínculo de emprego público por tempo determinado, a termo resolutivo certo.

Ao primeiro dia do mês de agosto do ano 2025, pelas 15:30 horas, Salão Nobre do Câmara Municipal de Vimioso, reuniu o júri do procedimento concursal, nomeado por despacho do Sr. Presidente da Câmara, proferido no passado dia 24 de julho do ano de 2025, constituído por:

Presidente: Fernando Manuel Gonçalves Rodilhão, Técnico Superior da área de Educação Social da Câmara Municipal de Vimioso.

Vogais efetivos: Heliodora Fernandes Pera Macias, Técnico Superior da área de Serviço Social, que substituirá o presidente nas suas faltas e impedimentos, e Marinela Freitas Gabriel, Técnica Superior, ambos do Município de Vimioso.

1- Esta reunião teve como objetivo fixar os parâmetros de avaliação, a ponderação e o sistema de valoração final dos métodos de seleção a aplicar no presente procedimento, para a ocupação do posto de trabalho identificado em epígrafe, com a seguinte caracterização:

Exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade funcional 3, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços, funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores e funções enquadradas no âmbito dos Programas Intermunicipais de Promoção do Sucesso Escolar (ITI) – PIPSE.

2 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos previstos no artigo 17.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho:

a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial;

b) 18 anos de idade completos;

c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;

d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;

e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

3 – Requisito Habilitacional: Licenciatura em Educação Social, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais.

4 - Métodos de seleção: Os métodos de seleção a aplicar são a **Avaliação Curricular** e a **Entrevista de Avaliação de Competências**, nos termos das alíneas c) e d) do artigo 17º, da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, em conjugação com as alíneas, a) e b), do nº2 artigo 36º do anexo à Lei 35/2014 de 20 de junho.

AC = Avaliação Curricular.

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

4.1 - A Avaliação Curricular (AC): visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho. A valoração da Avaliação Curricular resultará da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação Académica (HA): Licenciatura, certificado pelas entidades competentes, sem possibilidade de substituição por formação e/ou experiência profissionais necessárias e suficientes.

- **Será valorada em 20 valores;**

b) Formação Profissional (FP): onde se considerarão as ações de formação que respeitem a áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes a cada posto de trabalho em concurso, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivos certificados, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas, dias ou semanas de duração da ação de formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 7 horas e uma semana a 5 dias. Não se consideram para o efeito a formação respeitante às Habilitações Académicas (HA) consideradas e valoradas na alínea anterior;

Será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com ações de formação, duração e valoração dos seguintes critérios:

Formação Profissional (relacionada com o posto de trabalho)	Valoração
Sem ações de formação frequentadas ou não relacionadas com a área	10 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 1 a 10 horas.	12 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 11 a 20 horas.	14 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 21 a 30 horas.	16 valores
Participação em ações de formação, com duração total entre 31 a 40 horas	18 valores
Participação em ações de formação, com duração total superior a 40 horas	20 valores

c) Experiência Profissional (EP): em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a relevância das funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho em concurso;

Será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras do posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com os seguintes critérios:

Experiência Profissional	Valoração
Sem experiência profissional	10 valores
Inferior a 1 ano	12 valores
Superior ou igual a 1 ano e inferior a 3 anos	14 valores
Superior ou igual a 3 anos e inferior a 5 anos	16 valores
Superior ou igual a 5 anos e inferior a 7 anos	18 valores
Superior ou igual a 7 anos	20 valores

Apenas é considerada a experiência profissional desde que devidamente comprovada sob pena de não ser considerada para efeitos de avaliação curricular.

d) Avaliação do Desempenho (AD): realizada nos termos da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro, na actual redação, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho, com funções idênticas às do posto de trabalho a ocupar.

- Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho na área do posto de trabalho a recrutar, por razões que não lhe sejam imputáveis, a avaliação de desempenho a atribuir ao candidato será de 10 valores.

$$AC = (HA + FP + EP + AD) / 4$$

4.2 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) - que visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A classificação a atribuir a cada competência será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das competências a seguir descritas. E será valorada de acordo com a seguinte fórmula:

$$EAC = (A+B+C+D+E+F) / 6$$

A - Realização e Orientação para Resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são distribuídas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

a) Realiza com empenho as tarefas que lhe são distribuídas.

b) Estabelece normalmente prioridades na sua ação, centrando-se nas atividades com maior valor para o serviço.

- c) Compromete-se com os objetivos e é perseverante no alcançar das metas.
- d) Gere adequadamente o seu tempo de trabalho, preocupando-se em cumprir os prazos estipulados para as diferentes atividades.

B - Organização e Método de Trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua actividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) Organiza as tarefas com antecedência de forma a garantir o bom funcionamento do serviço.
- b) Respeita o planeamento do trabalho e executa as suas tarefas e atividades com vista ao cumprimento das metas e prazos.
- c) Reconhece o que é prioritário e urgente, realizando o trabalho de acordo com esses critérios.
- d) Mantém organizados os documentos que utiliza, segundo sistemas lógicos e funcionais.

C – Iniciativa e Autonomia: visa avaliar a capacidade de atuar de modo proativo e autónomo no seu dia a dia profissional e de ter iniciativa no sentido da resolução de problemas. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Em regra responde com prontidão a propostas de novas tarefas ou outras solicitações profissionais.
- b) Tem, normalmente, uma atitude ativa e dinâmica.
- c) Executa de forma autónoma e diligente as atividades que lhe são distribuídas.
- d) Tomar iniciativas no sentido da resolução de problemas que surgem no âmbito da sua atividade.

D - Relacionamento Interpessoal: visa avaliar a capacidade para interagir com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Tem um trato cordial e afável com colegas, superiores e os diversos utentes do serviço.
- b) Trabalha com pessoas com diferentes características.
- c) Resolve com correção os potenciais conflitos, utilizando estratégias que revelam bom senso e respeito pelos outros.
- d) Denota autoconfiança nos relacionamentos e integra-se em vários contextos sócioprofissionais.

E - Tolerância à Pressão e Contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos:

- a) Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
- b) Perante situações difíceis mantém o controlo emocional e discernimento profissional.
- c) Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais.
- d) Aceita as críticas e contrariedades.

F - Conhecimentos e Experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional essenciais para o desempenho das suas tarefas e atividades. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes indicadores comportamentais:

- a) Demonstra possuir conhecimentos práticos e técnicos necessários às exigências do posto de trabalho e aplica-os de forma adequada.
- b) Detém experiência profissional que permite resolver as questões profissionais que lhe são colocadas.
- c) Utiliza na sua prática profissional as tecnologias de informação e de comunicação com vista à realização de um trabalho de maior qualidade.
- d) Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência profissional para melhor corresponder às exigências do serviço.

4.3 - Ordenação Final dos Candidatos (OF): a ordenação final resulta da fórmula abaixo indicada e será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, resultando da média aritmética ponderada dos resultados obtidos nos métodos de seleção aplicados:

$$OF = (55\% AC + 45\% EAC)$$

OF = Ordenação Final:

AC = Avaliação Curricular;

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências.

5 - Candidato com deficiência - Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência que se enquadre nas circunstâncias e situações descritas no n.º 1 do artigo 2.º da Lei n.º 9/89, de 2 de maio, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

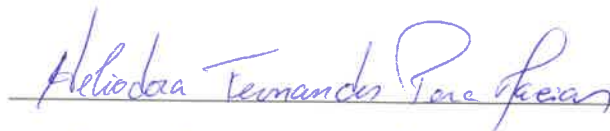
6 – Notificações: O júri deliberou, ainda, que as notificações aos candidatos serão efetuadas nos termos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo.

Nada mais havendo a tratar, o Júri do Procedimento deu por encerrada a reunião às 16 horas, da qual elaborou a presente ata que, aprovada por unanimidade, vai ser assinada pelos três membros do Júri.

O Presidente,



1.º Vogal Efetivo,



2.º Vogal Efetivo,

