Ata n.º 1

Procedimento concursal comum para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com limite a 31 de julho de 2028, no âmbito do *PIPSE – Programas (Inter) Municipais de Promoção do Sucesso Escolar, Norte2030 FSE+ 02164900- Ser Macedo Com Sucesso*, para preenchimento de 1 (um) posto de trabalho na carreira de Técnico Superior.

REF.ª A – Educação Emocional

(1 posto de trabalho)

(Definição dos Parâmetros de Avaliação e Respetiva Ponderação)

Aos 12 dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e cinco, às 09:00 horas nos Paços do Concelho, em Macedo de Cavaleiros, reuniu o júri do procedimento concursal comum para a constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, com vista ao preenchimento de 1 posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior com formação em Educação Emocional - Ref.ª A, aberto por deliberação da Câmara Municipal tomada em reunião de 03.06.2025.

Compareceram e estiveram presentes os elementos do Júri, designados por despacho:----------
- Presidente: *António do Nascimento Pinto,* Chefe de Divisão;----------
- 1.º Vogal: *Laura Isabel Fernandes Carabineiro,* Técnica Superior;----------
- 2.º Vogal: *Catarina Isabel Lameiras Lopes* - Técnica Superior ----------

Todas as deliberações do Júri foram tomadas por unanimidade, sendo previamente identificado que o perfil de competências necessário ao exercício das funções inerentes à carreira e categoria de Técnico Superior Generalista com formação em Educação Emocional, está indexado à titularidade da adequada licenciatura e às competências constantes no Mapa de Pessoal para o ano de 2025, para a respetiva carreira e categoria integrada, na Divisão de Educação e Desporto.----------

O júri reuniu com o 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 de um (1) posto de trabalho da carreira/categoria de Técnico Superior, com a seguinte caracterização: **Ref.ª A** – Técnico Superior, licenciatura generalista com formação em Educação Emocional – funções de grau de complexidade funcional 3, mencionadas no Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, designadamente, dinamizar atividades de caráter formativo para pais /encarregados de educação, alunos e professores, no sentido de promover o acompanhamento de programas de estudo, o desenvolvimento de competências parentais, o treino de competências para lidar com problemas de comportamento a orientação escolar, o desenvolvimento da identidade pessoal e construção de projeto de vida do aluno; promover ações periódicas de *coaching* para pais/encarregados de educação, alunos e professores, com vista a catalisar a mudança de mentalidades e

atitudes; transformar pontos de vista e perspetivas; abrir a mente para novas possibilidades e formas de encarar a educação escolar; realização de sessões de yoga e/ou meditação, ferramentas úteis que ajudam os alunos a fazer face às dificuldades, quer na escola, no âmbito familiar. Através dos exercícios de relaxamento e de concentração, os alunos podem melhorar os seus índices motivacionais e, consequentemente, os seus resultados escolares. Ademais, as práticas de yoga e meditação ajudam a adequar comportamentos a contextos e a estabelecer relações empáticas, contribuindo para o desenvolvimento da literacia emocional e, consequentemente, ajudando a resolver muitas das problemáticas resultantes de fraca educação emocional. – Competências essenciais: Orientação para os resultados; Planeamento e organização; Conhecimentos especializados e experiência; Iniciativa e autonomia.----------

1 - Métodos de Seleção:

Nos termos do n.º 6, art.º 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), serão aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, como método de seleção obrigatório, tendo o júri deliberado aplicar o método de seleção facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências, nos termos do n.º 2 artigo 18.º e do art.º 17.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria. A utilização da Entrevista de Avaliação de Competências, como método facultativo, visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, aumentando a validade preditiva do processo de seleção. Serão excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção, bem como os que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores num dos métodos ou fases, de acordo com o art.º 21.º da Portaria. Atendendo à celeridade que importa imprimir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento do posto de trabalho em apreço, de acordo com o disposto no n.º 1, art.º 19.º da citada Portaria, a aplicação do segundo método é apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no método imediatamente anterior. ----------

2 - Avaliação Curricular:

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 e a experiência profissional. Todos os parâmetros de avaliação só podem ser considerados, se devidamente comprovados, através de documento oficial das respetivas entidades, dentro do prazo de candidatura. ----------

A avaliação curricular será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e resultará da média ponderada das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros: ----------

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP.

De acordo com a seguinte fórmula: **AC = (HA + FP + 2EP) / 4**

a) Habilitações Académicas (HA): serão avaliadas numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho, Licenciatura/Mestrado integrado, 15 valores.
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho e Mestrado, 17 valores.
- Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho e Doutoramento, 20 valores.

b) Formação Profissional (FP): Neste fator pretende avaliar-se a formação profissional concluída e comprovada, com vista a assegurar o complemento, aprofundamento e atualização de conhecimentos e competências profissionais, refletindo-se no seu desempenho profissional. Assim, será considerada a frequência de ações de formação, diretamente relacionadas com a área funcional do posto de trabalho e obtidas nos últimos 3 anos. Apenas são consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas da ação e a data de realização. Sempre que do respetivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á que cada dia de formação é equivalente a seis horas e cada semana a cinco dias. Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos: ----------

- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total até 20 horas - **10 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 40 horas - **12 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 60 horas - **14 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 61 a 80 horas -**16 valores**
- Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 80 horas - 18 valores
- Pós-Graduação e/ou MBA concluídos e <u>relacionados com o posto de trabalho</u> - **20 valores**

Os valores não são cumulativos, pelo que no caso de presença de dois ou mais itens, atribuir-se-á o valor correspondente ao item mais elevado. ----------

c) Experiência Profissional (EP): É avaliada tendo em consideração o exercício efetivo de funções, desde que devidamente comprovadas, especificamente relacionadas com o âmbito de atuação e das competências exigidas para o posto de trabalho, sendo valorada de acordo com uma escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

- Sem experiência profissional – **10 valores**
- Com experiência inferior a 2 anos – **12 valores**
- Com experiência igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos – **14 valores**

- Com experiência igual ou superior a 3 anos e inferior a 4 anos – **16 valores**
- Com experiência igual ou superior a 4 anos e inferior a 5 anos – **18 valores**
- Com 5 ou mais anos de experiência – **20 valores**

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

3 - Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, em contexto de interação presencial, informações relevantes sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências essenciais ao exercício da função, conforme previsto na Portaria n.º 236/2024/1, de 27 de dezembro, e na Portaria n.º 214/2024/1, de 20 de setembro.----------

O guião da entrevista é composto por um conjunto estruturado de questões, com base no perfil de competências previamente definido, sendo apoiado por uma grelha de avaliação individual que permite registar e valorizar a presença e a qualidade da evidência comportamental apresentada por cada candidato.----------

A avaliação incidirá sobre as seguintes competências:----------

A. Orientação para o serviço público: Atuar de acordo com os valores e princípios éticos, revelando compromisso com a missão do serviço público e contribuindo, pelo seu exemplo e conduta pessoal, para incrementar a confiança e reforçar a imagem de uma Administração Pública (AP) ao serviço do interesse coletivo.

B. Orientação para a colaboração: Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns.

C. Orientação para a mudança e inovação: Encarar a mudança como uma oportunidade de melhoria e evolução e evidenciar abertura a novas ideias e soluções que permitem uma resposta consequente aos desafios atuais e futuros da Administração Pública.

D. Orientação para os resultados: Focar a ação em objetivos que acrescentam valor para a sociedade e para o cidadão, otimizando a utilização dos recursos, garantindo elevados padrões de qualidade e, no seu todo, a sustentabilidade da atividade da Administração Pública.

E. Inteligência emocional: Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas.

Cada competência será avaliada com base na qualidade da evidência apresentada pelo candidato, considerando uma escala de apreciação comportamental estruturada da seguinte forma:----------

- 20 Valores: Nível Excelente
- 18 Valores: Nível Muito Bom
- 16 Valores: Nível Bom
- 14 Valores: Nível Satisfaz Bastante
- 12 Valores: Nível Satisfaz;

- 10 Valores: Nível Suficiente
- 8 Valores: Nível Fraco
- 4 Valores: Nível Insuficiente

A valoração final da EAC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento até às centésimas, através da aplicação da seguinte fórmula ponderada:----------

EAC = (A+ B+ C+ D+ E) /5

A classificação final resulta da média ponderada dos desempenhos comportamentais evidenciados, refletindo o grau de adequação do candidato ao perfil funcional em concurso.----------

4 - A ordenação final:

A ordenação final dos candidatos resultará seguinte fórmula:----------

50AC + 50EAC

Legenda: **AC** - Avaliação Curricular; **EAC** - Entrevista de Avaliação de Competências.

5 – Critérios de Ordenação Final:

Em caso de igualdade de valoração entre candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no art.º 24.º da Portaria. Subsistindo o empate após aplicação dos referidos critérios, serão utilizados os seguintes:

1.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Inteligência emocional ";

2.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência "Orientação para resultados";

3.º Candidato com a melhor classificação obtida na competência " Orientação para o serviço público";

4.º Candidato com a classificação final da habilitação mais elevada.

6 - Quotas de Emprego:

Quotas de emprego: Nos termos do n.º 3, art.º 3 do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, os candidatos com deficiência que se enquadrem na previsão do disposto no art.º 2.º da Lei 38/2004, de 18 de agosto, tem preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

7 - A publicitação dos resultados:

Os resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica. ----------

Nada mais havendo a tratar, o Presidente deu por encerrada a reunião pelas 10h:30, de que lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, vai ser assinada pelos elementos do júri. ----------

Macedo de Cavaleiros, 12 de junho de 2025

O Presidente;

António do Nascimento Pinto

Os Vogais;

Laura Isabel Fernandes Carabineiro

Catarina Isabel Lameiras Lopes