



MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

ATA N.º 1 / Júri

[Handwritten signatures]
Z. Almeida

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE UM POSTOS DE TRABALHO NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO DA CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR– ÁREA SERVIÇO SOCIAL – PREVISTOS E NÃO OCUPADOS NO MAPA DE PESSOAL DESTA MUNICÍPIO – Ref.ª P/2025

Ao vigésimo terceiro dia do mês de julho de dois mil e vinte e cinco, reuniu, na sala de reuniões do edifício camarário, o júri do procedimento concursal para o preenchimento de 1 posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior, da área de Desporto, do mapa de pessoal da Câmara Municipal de Sátão (CMS) – códigos dos postos de trabalho TS01, designado pelo Despacho do Sr. Presidente da Câmara de 18 de julho de 2025, com vista à realização de procedimento concursal comum, na sequência de deliberação do executivo camarário de 10 de julho de 2025.

A. Perfil de Competências do posto de trabalho a concurso

1. Funções gerais a desempenhar: são as constantes no n.º 2 do artigo 88º do anexo à Lei n.º 35/2014, de 20/06, na atual redação, ao qual corresponde o grau 3 de complexidade funcional na categoria de técnico superior.

2. Descrição específica da atividade:

3. TS01: Elabora a programação para o desenvolvimento da ação municipal no domínio da educação; identifica as carências sociais; estabelece a comunicação e o planeamento de atividades extra curriculares com as escolas do município, faz a gestão da rede de transportes escolares; assegura a gestão do pessoal não docente dos estabelecimentos de ensino; faz o planeamento e análise da intervenção social e habitação; elabora e atualiza a carta educativa; promove os direitos e proteção das crianças e jovens em risco.

4. Composição e Identificação do júri:

Presidente: Nuno Marcelo dos Santos Aguiar, técnico superior da Unidade de Educação, Ação Social e Juventude;

Vogais efetivos: Carla Maria Sousa Albuquerque, chefe da Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos, que substituirá a presidente do júri nas suas faltas e impedimentos e Isaura Maria Sequeira Leitão Gomes, técnica superior da Unidade de Educação, Ação Social e Juventude.

Vogais suplentes: Rute Vanessa Ferreira de Almeida e Maria Elisabete Gomes Figueiredo, técnicas superiores da Unidade de Educação, Ação Social e Juventude.

A reunião teve a seguinte ordem de trabalhos:

- Definição dos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção, considerando o perfil de competências do posto de trabalho;
- Decidir das fases que comportam os métodos de seleção e das condições específicas da sua realização;



MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

- Definir o tipo, forma e duração da prova de conhecimento, bem como os respetivos temas e bibliografia;
- Definição dos critérios de desempate;
- Outras considerações inerentes ao concurso.

1. De acordo com o disposto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 17.º da Portaria, serão aplicados os métodos de seleção **Avaliação Curricular (AC)** e **Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)** ou **Prova de Conhecimentos (PC)** e **Avaliação Psicológica (AP)**, nos seguintes termos:

a) Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências a aplicar aos/às candidatos/as que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadora do posto de trabalho concursado, bem como aos/às candidatos/as que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, desde que não tenham exercido, por escrito, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, a opção pelos métodos referidos na alínea seguinte;

b) Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica a aplicar aos/às restantes candidatos/as.

2. De acordo com o Despacho do Sr. Presidente da Câmara Municipal de Sátão datado de 18 de julho de 2025, no presente procedimento, serão utilizados como métodos de seleção facultativos a Entrevista de Avaliação de Competências e a Avaliação Psicológica, nos seguintes termos:

a) Aos/às candidatos/as a que forem aplicados os métodos de seleção obrigatórios Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências será aplicado como método facultativo a Avaliação Psicológica;

b) Aos/às candidatos/as a que forem aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos e Avaliação Psicológica será aplicado como método facultativo a Entrevista de Avaliação de Competências.

c) Nos termos dos números 3 e 4 do artigo 21.º da Portaria, cada método de seleção, bem como cada uma das fases que comportam, é eliminatório pela ordem enunciada na lei, quanto aos obrigatórios, e pela ordem constante da publicação, quanto aos facultativos, sendo excluídos/as do procedimento os/as candidatos/as que tenham obtido uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fase seguinte, bem como os/as que tenham obtido juízo de Não Apto no método de avaliação psicológica.

3. O júri deliberou, por unanimidade, tendo por base o Despacho do Sr. Presidente da Câmara, a trás referido, o seguinte:

3.1 Quanto à Avaliação Curricular (AC):

I) A avaliação curricular visa aferir os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, entre os quais a habilitação académica ou o nível de qualificação, a formação profissional, a experiência profissional e a avaliação do desempenho.

II) A valoração da avaliação curricular ressalta da ponderação dos seguintes parâmetros:

a) Habilitação Académica (H.A.) ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes;

b) Formação Profissional (F.P.), em que se considerarão as ações de formação relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao posto de trabalho a preencher, ou seja, as ações de formação, aquisição



Handwritten signature and initials in blue ink.

MUNICÍPIO DE SÃO CÂMARA MUNICIPAL

de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes ao posto de trabalho concursado, realizadas desde 2020, inclusive, desde que devidamente comprovadas mediante apresentação de cópias do respectivo certificado, sendo que só serão considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias 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. No caso de no documento comprovativo da conclusão de formação profissional existir discrepância entre o número total de horas de formação e o número de horas efetivamente assistidas será contabilizado este último;

c) Experiência Profissional (E.P.), em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área de atividade para que o procedimento é aberto, avaliando-se a relevância das funções/atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras do posto de trabalho concursado. Considerar-se-á desempenho devidamente comprovado aquele que seja atestado por documento idóneo que refira expressamente o período de duração da experiência profissional e contenha a discriminação das funções efetivamente exercidas;

d) Avaliação de desempenho (AD), em que será classificada a menção de avaliação referente ao último biénio de desempenho de funções idênticas ao do posto de trabalho.

III) A Habilitação Académica será valorada do seguinte modo:

Licenciatura	16 Valores
Mestrado	18 Valores
Doutoramento	20 Valores

Na avaliação das Habilitações Académicas apenas será observado o maior grau obtido.

IV) A Formação Profissional será valorada de acordo com os seguintes critérios:

Sem formação profissional	6 valores
Formação com duração até 7 horas (relacionada com o posto de trabalho)	8 valores
Formação com duração entre 8 e 10 horas (relacionada com o posto de trabalho)	10 valores
Formação com duração entre 11 e 20 horas (relacionada com o posto de trabalho)	12 valores
Formação com duração entre 21 e 50 horas (relacionada com o posto de trabalho)	14 valores
Formação com duração entre 51 e 80 horas (relacionada com o posto de trabalho)	16 valores
Formação com duração entre 81 e 110 horas (relacionada com o posto de trabalho)	18 valores
Formação com duração superior a 111 horas (relacionada com o posto de trabalho)	20 valores



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

- Para efeitos de avaliação só será considerada a formação profissional frequentada/ministrada a partir do ano de 2020 e concluída até ao termo do prazo da apresentação de candidaturas;
- Só será considerada formação na área específica para o posto de trabalho em apreciação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional em cujos certificados a duração é referida em dias, a cada dia corresponderão 7 horas de formação;
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, não têm referência a dias ou horas, serão consideradas 7 horas de formação.
- Nas ações de formação ou aperfeiçoamento profissional cujos certificados, no que concerne à sua duração, faça referência a semana/s, será considerada, 1 semana a 5 dias.

V) A Formação Profissional será valorada de acordo com os seguintes critérios:

Sem experiência profissional	0 valores
Experiência profissional <1 ano	4 valores
Experiência profissional ≥ 1 ano e <3 anos	8 valores
Experiência profissional ≥ 3 anos e <6 anos	12 valores
Experiência profissional ≥ 6 anos e <9 anos	16 valores
Experiência profissional ≥ 9 anos	20 valores

- Para efeitos de Avaliação Curricular, apenas será considerada a Experiência Profissional devidamente comprovada.

VI) A Avaliação de Desempenho será valorada de acordo com os seguintes critérios:

Desempenho Inadequado	8 valores
Desempenho Regular	10 valores
Desempenho Muito Bom	12 valores
Desempenho Bom	16 valores
Desempenho Excelente	20 valores

- Este parâmetro refere-se aos/às candidatos/as com relação jurídica de emprego em que o/a candidato/a cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idêntica às do posto de trabalho a ocupar. Para efeitos da classificação deste parâmetro será unicamente levada em consideração a avaliação de desempenho referente ao último ciclo avaliativo, através de avaliação regular conforme previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro alterada pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro.
- No caso dos candidatos que, por razões que não lhes sejam imputáveis, devidamente comprovadas, não possum avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 10 valores.



ltt
Almeida

MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

- No caso dos/as candidatos/as que não apresentem motivo válido da não avaliação do desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a classificação de 0 valores.

VII) A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como os fatores acima identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte escala:

$$AC = (HA \times 10\%) + (FP \times 15\%) + (EP \times 60\%) + (AD \times 15\%)$$

AC = Avaliação Curricular;

HA = Classificação do parâmetro Habilitações Académicas;

FP = Classificação do parâmetro Formação Profissional;

EP = Classificação do parâmetro Experiência Profissional;

AD = Classificação do parâmetro Avaliação de Desempenho.

3.2 Quanto à Entrevista de Avaliação de Competências (EAC):

I) A entrevista de avaliação de competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. A Entrevista de Avaliação de Competências será realizada por pelo menos um/a técnico/a com formação adequada para a utilização deste método e terá a duração aproximada de 20 a 30 minutos.

II) Para a realização da Entrevista de Avaliação de Competências será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, que consta no anexo I à presente ata, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, segundo a tabela abaixo apresentada:

Competência demonstrada a nível	Classificação obtida (valoração)
Elevado	De 16,100 a 20,000
Bom	De 12,100 a 16,000
Suficiente	De 8,100 a 12,000
Reduzido	De 4,100 a 8,000
Insuficiente	De 0,000 a 4,000

III) As competências profissionais consideradas para o exercício de funções colocadas a concurso constam do mapa de pessoal do Município de Sátão e foram escolhidas de entre as constantes do anexo I à Portaria n.º 236/2024/1, de 27/29, a que estão associados comportamentos também elencados no mesmo diploma.

IV) O método permitirá uma análise estruturada da experiência, qualificações e motivações profissionais, através de descrições comportamentais ocorridas em situações reais e vivenciadas pelo/a candidato/a.

V) A classificação da Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, e resultará da média aritmética simples da classificação obtida na avaliação de cada uma das competências, mediante a aplicação da seguinte fórmula:

$$EAC = (C1 + C2 + C3 + C4 + C5) / 5$$



MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

Em que:

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências;

C1 = Competência 1;

C2 = Competência 2;

C3 = Competência 3;

C4 = Competência 4;

C5 = Competência 5.

3.3. Quanto à Prova de Conhecimentos (PC):

I) A prova de conhecimentos tem por objetivo avaliar os conhecimentos académicos ou profissionais e a capacidade para aplicar os mesmos a situações concretas no exercício de determinada função, bem como avaliar o adequado conhecimento e utilização da língua portuguesa.

II) A prova de conhecimento será valorada numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

III) A prova de conhecimento assumirá a forma escrita, de realização individual, sob anonimato, de natureza teórica, específica e será composta por questões de desenvolvimento.

IV) A prova de conhecimentos terá nela expressa a respetiva cotação de cada pergunta.

V) As respostas serão classificadas de 1,00 a 2,00 valores;

a) A ausência de resposta a uma pergunta corresponderá a atribuição de 0,00 valores nessa pergunta.

VI) A duração da prova de conhecimentos será de 90 (noventa) minutos – uma única fase, a que pode acrescentar 10 (dez) minutos de tolerância.

VII) Os/as candidatos/as são convocados/as via correio eletrónico e deverão apresentar-se no local e sala de realização da prova 15 (quinze) minutos antes da hora agendada para o início da mesma. A tolerância para eventuais atrasos terá o limite máximo de 15 (quinze) minutos após o início da prova.

VIII) A desistência da realização da prova apenas pode ser manifestada pelos/as candidatos/as decorridos 20 (vinte) minutos sobre o início da prova, não sendo permitida a ausência temporária da sala, após o início da prova de conhecimentos.

IX) A correção da prova de conhecimentos é efetuada sob anonimato, cujo procedimento é explicado aos candidatos no início da realização da mesma.

X) A prova de conhecimentos versará sobre os temas/legislação/bibliografia/documentação que a seguir se discriminam:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
- Código do trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais e das Entidades Intermunicipais e do Associativismo Autárquico, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação mais recente dada pela Lei n.º 66/2020, de 4 de novembro;



Plano

MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 72/2020, de 16 de novembro;
- Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na redação mais atual dada pela Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro;
- Código de Ética e Conduta do Município de Sátão (<https://www.cm-satao.pt/balcao-virtual/documentos/codigos-de-conduta>);
- Regulamento interno da Duração e Organização do Tempo de Trabalho na CMS, www.cm-satao.pt/cmsatao/uploads/document/file/244/regulamento_interno_cms_2018.pdf;
- Estrutura e Organização dos Serviços Municipais de Sátão, https://www.cm-satao.pt/cmsatao/uploads/document/file/242/regulamento_da_organizacao_dos_servicos_municipais.pdf
- Aviso n.º 9137/2009 de 18 de fevereiro de 2009, na sua atual redação - Regulamento de Ação Social para a melhoria das condições de vida das famílias.

XI) Durante a realização da prova será autorizada a consulta aos diplomas legais e documentação acima identificada, desde que não comentada ou anotada.

XII) Durante a realização da prova não é permitida a utilização de telemóveis, computadores portáteis ou qualquer aparelho eletrónico computadorizado não autorizado.

3.4. Quanto à Avaliação Psicológica (AP):

I) A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e associado ao posto colocado a concurso, e será avaliada através de menção classificativa de "Apto" e "Não Apto".

II) Na avaliação psicológica será garantida e observada a privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a sob pena de quebra de sigilo.

III) A avaliação psicológica é realizada numa única fase, preferencialmente realizada nos termos do n.º 2 do artigo 17.º da Portaria, e no caso de sua inviabilidade, nomeadamente por razões que possam atrasar os prazos da tramitação previstos para a realização do presente procedimento concursal, pelo n.º 3 do referido artigo 17.º, por forma a garantir o rigor técnico, segurança e a rápida produção de resultados da avaliação.

IV) Os/as candidatos/as são convocados/as por via de correio eletrónico para se apresentarem no local e hora de realização do método, devendo comparecer 15 (quinze) minutos antes da hora agendada.

3.5 Quanto à aplicação dos métodos de seleção:

I) Conforme Despacho do Presidente da Câmara Municipal de Sátão datado de 18/07/2025, atendendo a critérios de celeridade economicidade ao presente procedimento e de acordo com o artigo 19.º da Portaria, os métodos de seleção serão aplicados de forma faseada.

II) A utilização faseada dos métodos de seleção será aplicada da seguinte forma:



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

- a) Aplicação a todos/as os/as candidatos/as apenas do primeiro método de seleção;
- b) Aplicação do segundo método de seleção apenas a 20 dos/as candidatos/as aprovados/as no método anterior, a convocar por ordem decrescente de classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, e aplicação do terceiro método de seleção aos/às candidatos/as aprovados/as no método anterior;
- c) Dispensa de aplicação do segundo método e do método seguinte aos/às restantes candidatos/as, que se consideram excluídos/as;
- d) Repetição das operações referidas na alínea b) até ao efetivo preenchimento do posto de trabalho colocado a concurso.

4. Quanto à Classificação final, o júri determinou o seguinte:

4.1 Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pelo constante da alínea c) do ponto 2 da presente ata e processa-se de acordo com o descrito na mesma.

4.2 A ordenação final dos/as candidatos/as que completem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada por ordem decrescente de classificação na escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção avaliação curricular, entrevista de avaliação de competências e avaliação psicológica:

$$OF = (CAC \times 50\%) + (CEAC \times 50\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

COC = Classificação de Avaliação Curricular;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Candidatos/as a que foram aplicados os métodos de seleção prova de conhecimentos, avaliação psicológica e entrevista de avaliação de competências:

$$OF = (CPC \times 55\%) + (CEAC \times 45\%)$$

Em que:

OF = Ordenação Final;

CPC = Classificação de Prova de Conhecimentos;

CEAC = Classificação da Entrevista de Avaliação de Competências.

4.3 Em todos os cálculos efetuados no âmbito das fórmulas apresentadas, bem como na apresentação da ordenação final, serão utilizados valores centesimais com arredondamentos por excesso para a casa centesimal imediatamente superior, nos valores obtidos em centésimas iguais ou superiores a 0.05, e para imediatamente inferior, por defeito, nos restantes.

4.4 A lista de ordenação final dos/as candidatos/as aprovados/as é unitária, ainda que lhe tenham sido aplicados métodos de seleção diferentes.



MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

HA
Pmide
A

4.5 A falta de comparência dos/as candidatos/as a qualquer um dos métodos de seleção equivale à desistência do concurso.

4.6 Os/as candidatos/as que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos de seleção consideram-se excluídos/as da valoração final.

4.7 Os/as candidatos/as que obtenham a menção de Não Apto na Avaliação Psicológica, não passam ao método seguinte e por isso, também, serão excluídos da valoração final.

5. Quanto aos/às candidatos/as que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, deliberou o júri, por unanimidade:

5.1 Caso subsista igualdade de valoração após a aplicação dos critérios de ordenação preferencial previstos nas alínea a) e b) do n.º 1 e a) e b) do n.º 2 do artigo 24.º da Portaria, serão utilizados aos seguintes critérios de ordenação preferencial:

a) candidato/a com melhor classificação obtida na competência: Orientação para o serviço público;

b) candidato/a com melhor classificação obtida na competência: Orientação para a colaboração;

c) candidato/a com melhor classificação obtida na competência: Orientação para a mudança e inovação.

6. Quanto às atas, notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as, o júri deliberou:

6.1 Atas do Júri: as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar na grelha classificativa e no sistema de valoração final de cada método, encontra-se publicitada na plataforma dos procedimentos concursais em www.recrutamento.cm-satao.pt. Todas as atas são facultadas aos candidatos sempre que solicitadas.

6.2 Exclusão e notificação de candidatos/as: a notificação dos/as candidatos/as admitidos/as e excluídos/as, bem como todas as notificações necessárias e obrigatórias relativas ao presente procedimento concursal serão efetuadas aos/às candidatos/as de acordo com a artigo 6.º da Portaria e nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

6.3 Publicitação dos resultados: A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção é efetuada através de lista ordenada alfabeticamente, no átrio do Edifício da Câmara Municipal de Sátão e disponibilizada na plataforma dos procedimentos concursais em www.recrutamento.cm-satao.pt.

6.4 Publicação da lista unitária de ordenação final: A publicação da lista unitária de ordenação final dos/as candidatos/as, após homologação, será disponibilizada na página eletrónica do Município e publicitada por aviso na 2.ª série do Diário da República com informação sobre a sua publicitação.

7. Outras informações relevantes:

7.1 O endereço eletrónico (e eventual necessidade de utilizar a morada) a considerar para efeitos de notificação dos/as candidatos/as serão os indicados no formulário de candidatura e todas as notificações relativas a este procedimento concursal serão efetuados por correio eletrónico à exceção de motivos de força maior que eventualmente possam ocorrer durante a realização do presente procedimento.

7.2 Cada método de seleção será aplicado de igual forma a todos os/as candidatos/as.



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

7.3 Nos termos do Despacho Conjunto n.º 373/2000, de 1 de março, em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa, a Câmara Municipal de Sátão, 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.

7.4 O Município de Sátão informa que os dados pessoais recolhidos são necessários única e exclusivamente para a apresentação de candidatura ao presente procedimento concursal, em cumprimento do disposto nos artigos 11.º, e 15.º da Portaria. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais (Lei n.º 67/98, de 26 de outubro, na sua redação atual e o Regulamento Geral de Proteção de Dados). A conservação dos dados pessoais apresentados pelos/as candidatos/as no decurso do presente procedimento concursal respeita o previsto no artigo 42.º da referida Portaria.

8. Em tudo o que não esteja previsto neste aviso aplicam-se as normas constantes da legislação em vigor. Nada mais havendo a tratar, foi encerrada a reunião, da qual foi elaborada a presente ata que vai ser assinada por todos os membros do Júri.

O Júri do Procedimento Concursal,

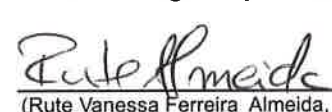
O Presidente do Júri,


(Nuno Marcelo Santos Aguiar, Dr.º)

A 1.ª Vogal efetiva,


(Carla Maria Sousa Albuquerque, Dr.ª)

A 1.ª Vogal suplente,


(Rute Vanessa Ferreira Almeida, Dr.ª)



MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

ANEXO I – Perfil de competências

Carreira/categoria	Técnico Superior	Nº do posto de trabalho	TS01
Unidade Orgânica	Unidade da Educação, Ação Social e Juventude		
Superior Hierárquico Direto	Dr.ª Zélia Maria de Figueiredo e Silva		
Nº de Postos de trabalho idênticos na unidade orgânica	Ocupados	Por ocupar	
	0	1	
Área de trabalho	Serviço social		
Conteúdo funcional geral	Posto de trabalho com conteúdo funcional inerente à carreira geral e categoria de Técnico Superior, conforme anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual. -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.		
Principais Tarefas e Atribuições	Elabora a programação para o desenvolvimento da ação municipal no domínio da educação; identifica as carências sociais; estabelece a comunicação e o planeamento de atividades extra curriculares com as escolas do município, faz a gestão da rede de transportes escolares; assegura a gestão do pessoal não docente dos estabelecimentos de ensino; faz o planeamento e análise da intervenção social e habitação; elabora e atualiza a carta educativa; promove os direitos e proteção das crianças e jovens em risco.		
Requisitos obrigatórios para o exercício da função	Licenciatura		
Posição remuneratória mínima	1ª	Nível remuneratório mínimo	16
Posição remuneratória máxima	11ª	Nível remuneratório máximo	58
Principais equipamentos que manuseia	-		
Características físicas do local onde presta trabalho	-		



MUNICÍPIO DE SÁTÃO
CÂMARA MUNICIPAL

Competências transversais nucleares
Orientação para o serviço público
Orientação para os resultados
Competências transversais funcionais
Comunicação
Orientação para a inclusão:
Inteligência emocional

Observações eventuais: A descrição das funções em referência, não prejudica a atribuição ao/a trabalhador/a de outras funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o/a trabalhador/a detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

N.º	Descrição das competências transversais nucleares
1	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. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Previne situações contrárias ou de ameaça ao cumprimento dos princípios éticos da AP, no exercício da sua atividade; Garante o compromisso com o interesse público nas suas ações e na coordenação das atividades dos outros; Atua com prontidão e disponibilidade na resposta às necessidades do outro, garantindo o interesse público.
4	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. Traduz-se, nomeadamente, nos seguintes comportamentos: Ultrapassa obstáculos e dificuldades na persecução dos objetivos, de forma a alcançar os resultados previstos; Avalia as necessidades de recursos e gere o que pode ser partilhado, reduzido ou eliminado; Apresenta contributos para a prevenção e correção de falhas e para a melhoria de processos e procedimentos.
N.º	Descrição das competências transversais funcionais
7	Comunicação: Transmitir informação com clareza, utilizando todas as vias de suporte disponíveis para o efeito, e adaptar a forma e o conteúdo à audiência, assegurando que a mensagem é bem recebida e corretamente interpretada. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Explica com fluência e precisão ideias, opiniões e conteúdos complexos; Transmite, eficazmente, mensagens a audiências alargadas, adaptando o conteúdo, o formato e o canal de comunicação aos destinatários; Assegura-se de que a sua mensagem foi compreendida, pedindo e reagindo ao feedback dado pelos interlocutores.
11	Orientação para a inclusão: Demonstrar compromisso com a promoção da diversidade e inclusão, contribuir para ambientes onde todas as pessoas se sintam valorizadas, respeitadas e capazes de contribuir, independentemente das suas características, fomentando a interação positiva e identificando oportunidades de melhoria para a promoção de ambientes mais inclusivos e positivos. Traduz-se nos seguintes comportamentos: Colabora na implementação de práticas promotoras de um serviço



MUNICÍPIO DE SÁTÃO CÂMARA MUNICIPAL

público inclusivo; Mobiliza os colegas para a utilização das boas práticas e identifica e contribui com soluções para a eliminação de obstáculos à inclusão; Adapta a linguagem e os procedimentos às necessidades dos interlocutores em ambientes físicos e/ou digitais.

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

Traduz-se nos seguintes comportamentos: Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho; Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros; Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

