

---

## CONTRATAÇÃO DE TÉCNICO ESPECIALIZADO PARA INTERVENÇÃO LOCAL (TIL) Horário 16 – 2025/26

### 1. Abertura do Concurso

Nos termos do Decreto-Lei n.º 32-A/2023, de 08 de maio), por despacho de 1 de setembro de 2025, de Sua Excelência o Senhor Ministro da Educação, Ciência e Inovação, declaro aberto concurso para contratação de um Técnico de Intervenção Local para exercer funções no Agrupamento de Escolas de Campo Maior.

### 2. Modalidade do Contrato

Contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo, até 31 de dezembro de 2025.

### 3. Horário de Trabalho

O número de horas semanais é de 35 horas.

### 4. Caracterização do Posto de Trabalho

a) Elaborar o Plano de Educação e Formação (PEF) em estreita colaboração com o diretor de turma, com base no diagnóstico sociofamiliar realizado, identificando as necessidades do jovem, ao nível da educação, as competências parentais e os fatores familiares, entre outros.

b) Acompanhar de forma sistemática os alunos integrados no PIEF, ao nível individual e sociofamiliar, articulando a informação e a intervenção dos serviços locais da administração pública e dos parceiros da sociedade civil que apoiem e acompanhem jovens em risco de exclusão social e suas famílias, promovendo atividades que garantam a integração de cada criança ou jovem na comunidade escolar e na comunidade local, de acordo com o previsto nos PEF, gerindo conflitos e articulando toda a intervenção com a direção do agrupamento de escolas.

c) Promover, em articulação com os parceiros locais, ações de capacitação para a parentalidade;

d) Articular a sua ação com os restantes membros da Equipa técnico pedagógica, o Serviço de Psicologia e Orientação, o diretor de turma e o diretor do agrupamento em que funciona a turma PIEF;

e) Participar no planeamento da integração na turma PIEF ou noutra medida educativa e ou formativa

adequada à situação diagnosticada;

- f) Acompanhar os alunos do PIEF, proporcionando sessões de orientação individual, social, escolar e profissional, em articulação com o Serviço de Psicologia e Orientação;
- g) Promover uma ação concertada na definição, acompanhamento e avaliação dos PEF de cada aluno, junto de organismos, que se encontram a acompanhar a situação do aluno e sua família, no âmbito de outras medidas de intervenção, de molde a assegurar uma intervenção adequada, atempada e eficaz, face às necessidades do aluno;
- h) Propor ao diretor do agrupamento da escola, em estreita colaboração com o diretor de turma, o encaminhamento para a Comissão de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) ou para o Ministério Público de situações de recusa ou de abandono do PEF;
- i) Assegurar a transição do aluno PIEF, para outros percursos educativos e/ou formativos,
- j) Acompanhar os alunos após a certificação, sempre que possível e necessário por um período de até seis meses.

## 5. Requisitos Prévios

Técnico(a) Especializado, doravante designado Técnico de Intervenção Local (TIL) - este(a) técnico(a) superior tem como habilitação mínima o grau de mestre (ou uma licenciatura Pré-Bolonha) em Sociologia ou numa das áreas do trabalho social, ou deter currículo relevante na área, de acordo com as necessidades diagnosticadas.

## 6. Formalização das Candidaturas

O processo de candidatura é aberto através da aplicação informática disponibilizada para o efeito na página oficial da Direção-Geral de Administração Escolar – <https://sigrhe.dgae.medu.pt/>

As notificações, informações do júri e o envio de documentos dos candidatos são efetuados, exclusivamente, através do *email*: [sa@aecampomaior.pt](mailto:sa@aecampomaior.pt), na vigência da aplicação informática da DGAE (3 dias úteis).

---

A formalização da candidatura implica o envio da documentação solicitada no presente aviso bem como o preenchimento do documento formulário de inscrição disponibilizado no site do Agrupamento de Escolas de Campo Maior, devidamente preenchido.

## 7. Critérios de Seleção

Critérios de seleção e ponderações a aplicar a cada um dos critérios:

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

## **8. Avaliação do Portefólio**

A avaliação do Portefólio visa analisar a qualificação dos candidatos e possui uma ponderação de 30%.

A avaliação do Portefólio inclui quatro subcritérios:

- Formação académica
- Formação profissional na área (especificar ações de formação com horas de formação no âmbito da Sociologia/Serviço Social/Educação Social)
- Evidências de trabalhos ou projetos, que demonstrem as competências requeridas
- Reflexão crítica sobre o percurso profissional

Cada um dos subcritérios possui os seguintes indicadores:

Formação académica – 8%

- Bacharelato e/ou Licenciatura em Sociologia/Serviço Social/Educação Social– 160 pontos
- Mestrado e/ou doutoramento em Sociologia/Serviço Social/Educação Social– 40 pontos

Formação profissional na área (especificar ações de formação com horas de formação no âmbito da Sociologia/Serviço Social/Educação Social) - 8%

- 20 ou mais horas de formação – 200 pontos
- menos de 20 horas formação – 160 pontos

Evidências de trabalhos ou projetos, que demonstrem as competências requeridas – 8%

- Evidências em contexto educativo – 150 pontos
- Outras evidências – 50 pontos

Reflexão crítica sobre o percurso profissional – 6%

- Enquanto TIL em contexto educativo - 160 pontos
- Noutros contextos - 40 pontos

## **9. Número de Anos de Experiência Profissional na Área**

O “Número de anos de experiência profissional na área” visa diferenciar os candidatos através da sua experiência profissional e possui uma ponderação de 35%.

Para efeitos de contagem de tempo de experiência profissional na área, contabiliza a atividade desenvolvida em estabelecimentos públicos de agrupamento de escolas e escolas não agrupadas, escolas profissionais e estabelecimentos de ensino particular e cooperativo.

As declarações de tempo de serviço devem ser expressas em dias.

As declarações expressas em horas serão convertidas em dias, sustentadas no princípio que o horário a tempo inteiro de um técnico especializado é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias, as horas declaradas/apresentadas serão divididas por sete para se apurar o número de dias. Desta forma é

salvaguardada a equidade de procedimentos.

O critério “Número de anos de experiência profissional na área” possui o indicador “Tempo de serviço prestado”, os respetivos itens e a escala:

|                       | escala |
|-----------------------|--------|
| • 0 dias              | 0      |
| • De 1 a 730 dias     | 1      |
| • De 731 a 1460 dias  | 2      |
| • De 1461 a 2190 dias | 3      |
| • De 2191 a 2920 dias | 4      |
| • De 2921 a 3650 dias | 5      |
| • De 3651 a 4380 dias | 6      |
| • Mais de 4381 dias   | 7      |

## 10. Entrevista de Avaliação de Competências

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com um perfil de competências relevantes para o exercício da função a desempenhar.

O guião da entrevista inclui 5 subcritérios:

- Conhecimento das tarefas inerentes às funções a exercer – 30 pontos
- Capacidade de expressão e comunicação – 30 pontos
- Motivação e disponibilidade-30 pontos
- Sentido de organização e visão estratégica – 55 pontos
- Capacidade de trabalhar em equipa – 55 pontos

O candidato deve fazer-se acompanhar, aquando da realização da Entrevista de Avaliação de Competências de todos os documentos que atestem os dados declarados na avaliação do Portefólio.

A falta à entrevista implica a exclusão do candidato do processo concursal.

As entrevistas de avaliação de competências são realizadas por um júri constituído por três elementos que desempenhem funções no Agrupamento de Escolas de Campo Maior.

## 11. Utilização Faseada dos Métodos de Seleção

Por razões de celeridade, o faseamento da utilização dos métodos de seleção é efetuado da seguinte forma:

- Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, dos métodos: “Avaliação do portefólio” e “Número de anos de experiência profissional na área”.
- Aplicação do método “Entrevista de avaliação de competências” apenas a parte dos candidatos a convocar por tranches sucessivas de cinco candidatos, por ordem decrescente de classificação, respeitando a

prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à satisfação da necessidade; garantindo o mínimo de cinco entrevistas.

- Dispensa de aplicação do método “Entrevista de avaliação de competências” aos restantes candidatos.

## **12. Publicação dos Resultados dos Métodos de Seleção**

A publicação dos resultados obtidos nos métodos “A avaliação do portefólio” e “Número de anos de experiência profissional na área” é efetuada através de lista ordenada em local visível e público (lugar de estilo), e ainda, na página eletrónica do agrupamento.

Os candidatos são notificados para a realização do método seguinte “Entrevista de avaliação de competências” por correio eletrónico, em conformidade com o ponto referente à utilização faseada dos métodos de seleção.

Após a conclusão de todos os métodos de seleção aplicados é publicitada a lista unitária de ordenação final dos candidatos e submetida à homologação do dirigente máximo do órgão que procedeu à sua publicação.

## **13. Valorização dos Métodos de Seleção**

A “Entrevista de avaliação de competências” é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. As classificações atribuídas estão sujeitas à aplicação das ponderações relativas de cada critério e subcritério expressos neste aviso.

O “Número de anos de experiência profissional na área” é avaliado segundo os intervalos temporais expressos nos indicadores expressos no ponto 9, aos quais correspondem, respetivamente, as classificações de 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6 e 7 valores.

A “Avaliação de competências por portefólio” é expressa numa escala de 6 a 30 por cento. As classificações atribuídas estão sujeitas à aplicação das ponderações relativas de cada critério e subcritério expressos neste aviso.

## **14. Critério de Desempate**

Em caso de empate o critério de desempate será o valor mais elevado obtido na entrevista.

## **15. Apresentação de Documentos**

Por motivos de celeridade do procedimento concursal, de parcimónia e necessidade de comprovar os dados mencionados no portefólio, apresentação dos documentos terá de obedecer aos seguintes critérios:

Os documentos solicitados têm de ser digitalizados num único ficheiro (*Word* ou PDF) pela ordem sequencial da sua apresentação.

Certificado de habilitações:

- Licenciatura
- Mestrado (Pré-Bolonha)
- Doutoramento

Declaração de experiência profissional em:

- Projetos desenvolvidos em contexto escolar
- Atividades de mediação em contexto escolar

Declaração do desenvolvimento de ações formativas para:

- Alunos
- Docentes
- Encarregados de Educação

Declaração do:

- Número de anos de experiência profissional na área, expressa em dias.

Campo Maior, 8 de setembro de 2025

O Diretor