



[Handwritten signatures]
Paula

Procedimento Concursal Comum para constituição de Reserva de Recrutamento em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional Auxiliar de Ação Educativa

ATA N.º 1

Aos oito dias do mês de março de dois mil de vinte e quatro, reuniu o júri do Procedimento Concursal Comum para constituição de Reserva de Recrutamento em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Operacional da área funcional **Auxiliar de Ação Educativa**, para exercer funções na Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo, autorizado por deliberação da Reunião Extraordinária do Executivo datada de 26 de fevereiro de 2024 e, constituído pelos seguintes elementos:

Presidente do Júri: Fernanda Maria Taipa de Bessa Mendes, Chefe de Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo;

Vogais Efetivos: Ana Maria Moreira Leal, Chefe de Divisão de Recursos Humanos e Modernização Administrativa, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Paula Cristina Costa Santos, Técnica Superior.

Vogais Suplentes: Márcia Daniela da Silva Leão, Técnica Superior e Filipa Silva Monteiro, Técnica Superior.

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 Concursal, para a ocupação dos postos de trabalho com a seguinte caracterização:

Exercício de funções de auxiliares de ação educativa para exercer funções na Divisão de Educação, Cultura, Desporto e Turismo – Escolas do Concelho.

Executar tarefas da competência do município em matéria educativa indispensáveis ao funcionamento dos serviços, designadamente a ligação entre os diversos elementos que constituem a comunidade educativa (alunos,

Handwritten signatures and initials in blue ink.

professores, pessoal não docente, pais, e encarregados de educação); Dar apoio geral ao nível da organização, higiene e limpeza dos espaços; Cooperar na segurança e vigilância dos alunos, assegurando o encaminhamento dos utilizadores da escola e controlando as entradas e saídas do recinto escolar; Apoiar nas atividades de crianças com necessidades educativas especiais.

Nestes termos, o Júri deliberou por unanimidade, o seguinte:

Métodos de Seleção:

Nos termos do art. 17.º e 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, doravante designada Portaria, conjugada com o art. 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, serão aplicados os métodos de seleção: Prova de Conhecimentos ou Avaliação Curricular e Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências, nos seguintes termos:

a. Avaliação Curricular e Entrevista de Avaliação de Competências

(candidatos detentores de relação jurídica de emprego público)

Ou

b. Provas de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências *(restantes candidatos)*

- Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências, para os candidatos que estejam a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como no recrutamento de candidatos em situação de requalificação, que, imediatamente antes, tenha desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade. Estes candidatos podem optar, mediante declaração escrita, pela realização da Prova de Conhecimentos em substituição da Avaliação Curricular, conforme o disposto no n.º 3, do art. 36.º da LTFP.

- Provas de Conhecimentos e Avaliação Psicológica, complementados com o método de seleção Entrevista de Avaliação de Competências – para os restantes candidatos.



Paula
Paula
Paula

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, todos os métodos de seleção, bem como todas as fases, têm caráter eliminatório, pelo que serão excluídos os candidatos que obtenham uma valoração inferior a 9,50 valores em qualquer um dos métodos, um juízo de Não Apto num dos métodos de seleção ou numa das suas fases, bem como os que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção.

Forma, natureza e duração da Prova de Conhecimentos:

Prova de conhecimentos

Visam avaliar os conhecimentos académicos e 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.

A prova de conhecimentos será escrita, de realização individual, de natureza teórica, específica, com legislação não anotada, efetuada em suporte papel, pode ser composta por questões de desenvolvimento, questões de escolha múltipla e questões diretas, terá a duração de 1 hora (uma única fase), e versará sobre a legislação/bibliografia/temáticas abaixo descritas, e às quais deverão ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos. A prova de conhecimentos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova.

Os/as candidatos/as devem apresentar-se no local estipulado 20 minutos de antecedência da hora agendada. Os/As candidatos/as que compareçam à Prova de Conhecimentos com atraso de 15 minutos, relativamente à hora referida na convocatória, não poderão realizar o método de seleção.

Handwritten signatures in blue ink.

Não é permitida a consulta de documentação em formato digital e a utilização de qualquer meio eletrónico durante a realização da prova. Apresenta-se em seguida a bibliografia/Legislação indicada:

Legislação e bibliografia necessária à sua realização:

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até à data da realização da prova de conhecimentos.

Bibliografia/Legislação comum:

A prova de conhecimentos escrita incidirá sobre a seguinte legislação:

- Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10 de abril, de 1976;
- Código do Procedimento Administrativo, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, e posteriores alterações;
- Lei 66 – B/2007, 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na administração pública (SIADAP), alterado pelo Decreto-Lei n.º 12/2024, de 10 de janeiro, que procede à revisão do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua atual redação;
- Regulamento Interno de Horário de Trabalho e de Controlo de Assiduidade e Pontualidade do Município de Paços de Ferreira – disponível em <https://dre.pt/dre/detalhe/regulamento/219-2020-130112782?ts=1681171200034> ;



Handwritten signature and initials: "Aurea Paula SA"

- Código de ética e de Conduta do Município de Paços de Ferreira, disponível em: <https://www.cm-pacosdeferreira.pt/index.php/2014-04-23-13-27-52/recursos-humanos/codigo-de-etica> ;
- Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- A Norma Portuguesa 4510, de 2015 — Atividades de enriquecimento curricular e de apoio à família;
- O Perfil dos Alunos à Saída da Escolaridade Obrigatória, homologado pelo Despacho n.º 6478/2017, 26 de julho;
- Portaria n.º 272 -A/2017, de 13 de setembro — Rácios do PND, alterada pela Portaria n.º. 245 – A/2020 de 16 de outubro e pela Portaria n.º. 973 – A/2021 de 30 de março;
- Decreto-lei n.º 55/2009 de 2 de março – estabelece o regime jurídico aplicável à atribuição e ao funcionamento da ação social escolar;
- Decreto-lei n.º 54/ 2018, de 6 de julho - estabelece princípios e normas que garantem a inclusão dos alunos;
- Portaria n.º 644-A/2015 de 24 de agosto – Oferta das Atividades de Animação e Apoio à Família e Atividades de Enriquecimento Curricular;
- Lei n.º103/2015, de 24 de agosto- Proteção de menores contra a exploração sexual e o abuso sexual de crianças,
- Lei n.º. 26/2018 de 5 de julho - Lei de Proteção de crianças e jovens em perigo;
- Lei n.º 75/2013, de 12 de Setembro, na sua atual redação - Regime Jurídico das Autarquias Locais;
- Plano 23|24 Escola +, criado pela Resolução de Conselho de Ministros n.º80-B/2023, de 18 de julho



- Decreto-lei nº 21/2019, de 3 de janeiro, na sua atual redação – Conselho Municipal de Educação e Carta Educativa.

Avaliação Curricular

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 avaliação curricular numa escala de 0 a 20 valores, expressa até centésimas e resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação dos seguintes parâmetros:

- Habilitações Académicas – HA;
- Formação Profissional – FP;
- Experiência Profissional – EP;
- Avaliação de Desempenho – AD.

Avaliação Curricular será ponderada da seguinte forma:

AC = HA (15 %) + FP(30 %) + EP(30 %) + AD(25 %) em que:

AC = Avaliação Curricular

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação de Desempenho

Em que:

As **Habilitações Académicas (HA)**, resultam da ponderação da titularidade de grau académico/habilitação literária ou nível de qualificação certificada pelas entidades competentes, serão ponderadas até ao limite de 20 valores:

Habilitações Académicas - Valoração

Escolaridade obrigatória de acordo com a idade do candidato - 18 valores

Habilitações acadêmicas/literárias de grau superior exigido à candidatura - 20 valores

A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos.

São consideradas ações comprovadas por certificados ou diplomas que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e a data de realização. Sempre que do respectivo certificado não conste o número de horas de duração da formação, considerar-se-á cada dia de formação é equivalente a sete horas e cada semana a cinco dias.

Este parâmetro será avaliado numa escala de 0 a 20 valores, nos seguintes termos:

Formação Profissional - Valoração

De 0 a 10 horas de formação – 8 valores;

De 11 a 20 horas de formação – 12 valores;

De 21 a 30 horas de formação – 16 valores;

De 31 a 40 horas de formação – 18 valores;

Mais de 41 horas de formação – 20 valores.

Para efeitos do cálculo do fator formação profissional (FP) apenas relevam os cursos e ações de formação frequentadas adequadas às funções a exercer. Apenas serão consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respectivo certificado, desde 2019.

A **Experiência Profissional (EP)** será ponderada da seguinte forma:

Experiência Profissional - Valoração

Menos de seis meses – 10 valores;

Entre seis meses e um ano – 12 valores;

Paulista



Entre um e dois anos – 14 valores;

Entre três e cinco anos – 16 valores;

Entre seis e oito anos – 18 valores;

Mais de oito anos – 20 valores.

No caso de ultrapassar um período, cai no imediatamente seguinte. Para a análise da experiência profissional apenas será levado em conta o período de tempo em que os candidatos exerceram funções adequadas às tarefas a exercer e deverá ser devidamente comprovada.

A **Avaliação de Desempenho (AD)**, devidamente comprovada, em que se pondera a avaliação relativa ao último biénio, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas à do posto de trabalho a ocupar e será ponderada, através da respetiva média, da seguinte forma:

Avaliação de Desempenho – Valoração

- 4,5 a 5 valores – Excelente/4 a 5 – Mérito Excelente – 20 valores;
- 4 a 4,4 valores – Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores;
- 3 a 3,9 valores – Bom/2 a 3.999 – Desempenho Adequado – 12 valores;
- 1 a 2,9 valores – Insuficiente ou 2 a 2.9 – Necessita de Desenvolvimento/1 a 1.999 - Desempenho Inadequado – 8 valores.

Os candidatos que não possuam avaliação de desempenho relativa ao período a considerar, será atribuída a valoração de 12 valores.

Avaliação Psicológica

A aplicação do método de seleção, avaliação psicológica será da competência da DGAEP ou do Núcleo de Avaliação Psicológica da entidade empregadora pública responsável pelo recrutamento, quando fundamentadamente, se revele inviável a aplicação do método por aquela entidade. A avaliação psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos/as candidatos/as. Na realização da avaliação psicológica



[Handwritten signatures]

há privacidade dos elementos e resultados perante terceiros que não o/a próprio/a candidato/a, sob pena de quebra do dever do sigilo. O resultado da avaliação psicológica tem uma duração de 24 meses contados da data da homologação da lista de ordenação final, podendo, durante esse período, o resultado ser aproveitado para outros procedimentos de recrutamento para postos de trabalho idênticos realizados pela mesma entidade avaliadora ou pela DGAEP.

Será avaliado através das menções classificativas de Apto e Não Apto, sem expressão na fórmula de classificação final dos métodos de seleção.

Entrevista de Avaliação de Competências

Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.

A classificação a atribuir a cada uma das competências será expressa numa escala de 0 a 20 valores, com expressão até às centésimas. A avaliação final da Entrevista de Avaliação de Competências resultará da média aritmética simples das classificações obtidas na avaliação das seguintes competências e de acordo com a seguinte fórmula:

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

- A. Orientação para resultados: visa avaliar a capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas.
- B. Planeamento e Organização: visa avaliar a capacidade para programar, organizar a atividade da sua unidade orgânica e dos elementos que a integram, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.
- C. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade

Handwritten signature and initials in blue ink.



para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente.

- D. Comunicação (Oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros.
- E. Conhecimentos especializados e experiência: visa avaliar o conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.

Cada competência será avaliada de acordo com a qualidade da evidência/demonstração da mesma, nos seguintes termos:

- 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

Ordenação Final

A ordenação final dos candidatos será avaliada numa escala de 0 a 20 valores, expressa até às centésimas, de acordo com a seguinte fórmula:

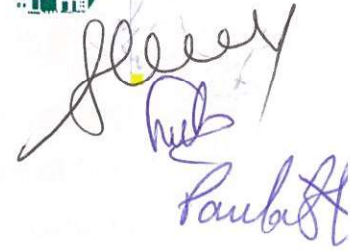
$$OF = (AC (70\%)+ EAC (30\%))$$

ou

$$OF = (PC (70\%) + AP + EAC (30\%))$$

OF – Ordenação Final

PC – Prova de Conhecimentos



Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Fleury', 'Hub', and 'Paula'.

AP – Avaliação Psicológica

AC – Avaliação Curricular

EAC – Entrevista de Avaliação de Competências

Utilização faseada dos métodos de seleção

De acordo com o disposto no art.19º da citada Portaria, a aplicação do 2.º método e seguintes será apenas efetuada a parte dos candidatos aprovados no 1.º método de seleção, a convocar por ordem decrescente de classificação por conjunto sucessivo de 25 candidatos, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional, até à sua satisfação das necessidades.

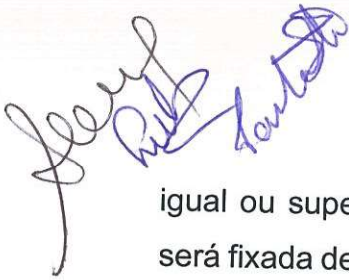
CrITÉRIOS de Desempate

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

- 1) Candidato(a) que esteja a desempenhar funções em posto de trabalho idêntico ou equiparado;
- 2) Candidato(a) com mais tempo de experiência em funções similares ao posto de trabalho a concurso;
- 3) Candidatos residentes no concelho de Paços de Ferreira à data da candidatura ao Procedimento Concursal;
- 4) Candidato(a) com habilitação literária superior;
- 5) Candidato com idade superior

Candidatos com grau de Incapacidade

No caso de candidatos com deficiência, é -lhes garantido o direito estipulado no artigo 3.º do Decreto -Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, conforme o número de postos de trabalho a preencher, devendo os mesmos declarar no requerimento de admissão, sob compromisso de honra, o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e anexar atestado médico de incapacidade, passado pela Administração Regional de Saúde, para os candidatos portadores de deficiência



igual ou superior a 60%. A quota a preencher por candidatos com deficiência será fixada de acordo com os postos de trabalho que vierem a ser ocupados com recurso à reserva de recrutamento.

Notificações

As notificações, convocatórias para aplicação dos métodos de seleção e publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar são efetuadas de acordo com o art.º 22.º da Portaria n.º 233/2022 de 9 de setembro de 2023, através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações da Câmara Municipal de Paços de Ferreira e disponibilizada na plataforma de recrutamento online em <https://recrutamento.cm-pacosdeferreira.pt/>.

Posicionamento remuneratório

De acordo com o estabelecido no artigo 38.º da LTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira de Assistente Operacional, nível 5 da tabela remuneratória única, remuneração de 821.83 €.

Princípio da Igualdade

Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, 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.

Dados pessoais

Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 8 de março de 2024



O Júri,

Fernanda Maria Taipa de Bessa Mendes

Fernanda Maria Taipa de Bessa Mendes

Ana Maria Moreira Leal

Ana Maria Moreira Leal

Paula Cristina Costa Santos

Paula Cristina Costa Santos