

Procedimento Concursal Comum para constituição de Reserva de Recrutamento em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de Assistente Técnico da área funcional – Área de Apoio à Infância

ATA N.º 1

Aos quinze dias do mês de novembro 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 Técnico da área funcional **Área de Apoio à Infância**, para exercer funções na Divisão de Educação, autorizado por deliberação da Reunião Ordinária do Executivo datada de 18 de outubro de 2024 e constituído pelos seguintes elementos:

Presidente: Ana Maria Moreira Leal, Diretora de Departamento do Trabalho, em regime de substituição;

Vogais Efetivos: Paula Cristina Costa Santos, Técnica Superior, que substitui o Presidente nas suas faltas e impedimentos e Ângela Sofia Silva Costa, Técnica Superior;

Vogais Suplentes: Berta Dias Rosário Coelho Silva, Técnica Superior e Márcia Daniela da Silva Leão, 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 Assistente Técnico de Apoio à Infância nos Agrupamentos de Escolas do Concelho de Paços de Ferreira.

Garantir o acompanhamento e vigilância dos bebés e crianças que frequentam os berçários e creches. Exercício de funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções

*Paulo
Paços de
Ferreira*

gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços. Exercer as atividades inerentes à carreira categoria de Assistente Técnico/animador, compreendendo as seguintes funções e competências gerais: colaborar no projeto educativo de creche; fomentar a ligação com a comunidade e com a família, bem como a utilização de recursos comunitários existentes; zelar pelo material destinado às creches e berçários; dar conhecimento ao responsável das vivências, quer individuais, quer grupais e da participação das crianças nas diversas atividades, assegurar o horário de funcionamento das creches e berçários conforme o regulamento interno do estabelecimento; colaborar no atendimento aos pais das crianças. Desempenhar outras funções que lhe forem cometidas superiormente.

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.

Ao abrigo do disposto no art. 21.º da Portaria n. º233/2022, 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 90 minutos 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.

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.



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, na sua atual redação;
- Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, 20 de junho, na sua atual redação;
- 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> ;

- 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;

- Decreto-lei nº 54/ 2018, de 6 de julho - estabelece princípios e normas que garantem a inclusão dos alunos;

Lei nº103/2015, de 24 de agosto- Proteção de menores contra a exploração sexual e o abuso sexual de crianças,

- Lei nº. 26/2018 de 5 de julho - Lei de Proteção de crianças e jovens em perigo;

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

- Orientações Pedagógicas para Creche de março de 2024;

-Recomendações SPS-SPP: prática da sesta da criança nas creches e infantários, públicos ou privados;

- Portaria n.º 262/2011 de 31 de agosto – estabelece as normas reguladoras das condições de instalação e funcionamento das creches;

- Manual de Processos-Chave Creche 2.º Edição (Revista);

- Alimentação saudável dos 0 aos 6 anos linhas de orientação para profissionais e educadores 2019 (Direção Geral da Saúde).

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 académicas/literárias de grau superior exigido à candidatura - 20 valores



Câmara Municipal
Fátima
Paula
Rosa

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 respetivo 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

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 0 a 10 horas – 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 11 a 20 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 21 a 30 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 31 a 40 horas – 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 41 a 50 horas – 18 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração igual ou superior a 51 horas – 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 respetivo certificado, desde 2019.

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

Handwritten signature: *Paula*

Experiência Profissional – Valoração

Sem experiência profissional – 10 valores;

Inferior a um ano – 12 valores;

Entre um e dois anos – 14 valores;

Entre dois e três – 16 valores;

Entre três e cinco anos – 18 valores;

Mais de cinco 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 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:

$$EAC = (A + B + C + D + E + F + G) / 7$$

- 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 atribuídas.

Handwritten signature in blue ink.

- B. Organização e método de trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realiza-la de forma metódica.
- C. Responsabilidade e compromisso com o serviço: visa avaliar a capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma diligente e disponível.
- D. Comunicação (Oral e escrita): visa avaliar a capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores.
- E. Conhecimentos e experiência: visa avaliar a capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades.
- F. Tolerância à pressão e contrariedades: visa avaliar a capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional.
- G. Orientação para o serviço público: visa avaliar capacidade para exercer a sua atividade respeitando os princípios éticos e valores do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade.

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

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

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(a) com maior classificação na competência evidenciada na Entrevista de Avaliação de Competências:
 - Responsabilidade e compromisso com o serviço;
 - Tolerância à pressão e contrariedades.

Candidatos com grau de Incapacidade

Handwritten signature in blue ink, possibly reading "Paula Paz".

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 Técnico, nível 7 da tabela remuneratória única, remuneração de 922,47 €.

Princípio da Igualdade

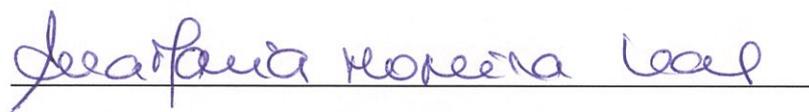
Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, a Administração Pública, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

Dados pessoais

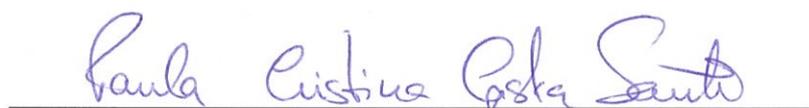
Os dados pessoais que vão ser recolhidos destinam-se única e exclusivamente para fins do presente procedimento concursal.

Paços do Município de Paços de Ferreira, 15 de novembro de 2024

O Júri,



Ana Maria Moreira Leal



Paula Cristina Costa Santos



Ângela Sofia Silva Costa

