



*Paula*  
*Paula*  
*Paula*

## Procedimento Concursal Comum para constituição de Reserva de Recrutamento em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado na carreira/categoria de Técnico Superior da Área de Atividade de Educação de Infância

### ATA N.º 1

Aos vinte e dois 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 Técnico Superior, Área de atividade Educação de 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:

Realizar 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; elaborar informações, pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade. Fomentar o desenvolvimento físico e intelectual das crianças, estimulando-as a descobrir a sua individualidade, ao



mesmo tempo que lhes despertam o interesse para o contacto com os outros. Garantir os cuidados adequados à satisfação das necessidades da criança; realizar atividades pedagógicas, lúdicas e de motricidade, em função da idade e das necessidades específicas das crianças; disponibilizar informação à família sobre o funcionamento da creche e desenvolvimento da criança. Colaborar com a direção técnica na parte que lhe é cometida. 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:**

Paula  
Paços de Ferreira

Devem ser consideradas todas as atualizações e alterações que, entretanto, venham a ser efetuadas à legislação indicada no presente aviso até a 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](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 fórmula:**

**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**

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Licenciatura) -  
15 valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Mestrado) -  
17 valores

Habilitação académica de grau exigido para o posto de trabalho (Doutoramento)  
- 20 valores

A **Formação Profissional (FP)** será considerada desde que relacionada com área do presente posto de trabalho e obtidas nos últimos 5 anos. A posse de Pós-Graduação/MBA será considerada independentemente da data de obtenção, desde que relacionada com o posto de trabalho a preencher.

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 até 50 horas – 10 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 51 horas a 100 horas – 12 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 101 horas a 150 horas – 14 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total entre 151 horas a 200 horas – 16 valores;

Participação em ações de formação relacionadas com o posto de trabalho, com duração total superior a 200 horas – 18 valores;

Pós-graduação e/ou MBA, concluídos e relacionados com o posto de trabalho – 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.

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

### **Experiência Profissional – Valoração**

Experiência <1 ano – 10 valores;

Experiência ≥ 1 e < 2 anos – 12 valores;

Experiência ≥ 3 e < 4 anos – 14 valores;



Experiência  $\geq 5$  e  $< 6$  anos – 16 valores;

Experiência  $\geq 7$  e  $< 8$  anos – 18 valores;

Experiência  $\geq 9$  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 através de declaração comprovativa.

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.

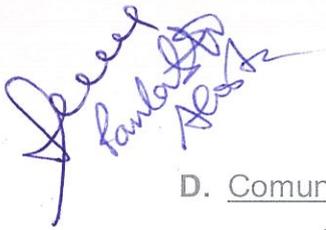
### Entrevista de Avaliação de Competências

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.
- B. Organização e método de trabalho: visa avaliar a capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-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:

$$OF = (PC(70\%) + AP + EAC(30\%)) / 100 \text{ ou } OF = (AC(70\%) + EAC (30\%)) / 100$$

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) Candidato(a) com habilitação literária superior;
- 4) Candidato(a) com maior classificação na competência evidenciada na Entrevista de Avaliação de Competências:
  - i. Conhecimentos especializados e experiência;
  - ii. Responsabilidade e compromisso com o serviço;
  - iii. Planeamento e Organização;
  - iv. Tolerância à pressão e contrariedades;
  - v. Orientação para o serviço público;
  - vi. Orientação para resultados;
  - vii. Comunicação (Oral e Escrita).

### **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**

Obedecerá ao disposto no art.º 38.º da LGTFP, a posição remuneratória de referência é a correspondente à 1.ª posição remuneratória, da carreira Técnico Superior, nível 16 da tabela remuneratória única, remuneração de 1 385,98 (€).

### **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, 22 de novembro de 2024

O Júri,



Ana Maria Moreira Leal

Ana Maria Moreira Leal

Paula Cristina Costa Santos

Paula Cristina Costa Santos

Ângela Sofia Silva Costa

Ângela Sofia Silva Costa

