

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE 1 TRABALHADOR DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA,  
DESTINADO À CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO  
INDETERMINADO PARA A DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**Ata número um**

No dia sete de janeiro de dois mil e vinte, nas instalações da Câmara Municipal de Azambuja, em Azambuja, pelas 16 horas, reuniu o Júri do procedimento concursal comum para admissão de um trabalhador da categoria de Técnico Superior, na área de Educação de Infância, destinado à celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a Divisão de Desenvolvimento Social, designado por despacho de vinte e nove de abril de dois mil e dezanove, estando presentes Cristina Alexandra Lopes de Araújo, na qualidade de presidente, Catarina Sofia Santos Costa Gonçalves e Patricia Manuela Duarte Crespo Lopes, na qualidade de vogais.

A presente reunião teve por objetivo a fixação da ponderação de cada método de seleção e fórmula de classificação final, os parâmetros de avaliação a considerar em cada método, a definição da grelha classificativa e da respetiva fórmula de classificação.

Considerando que, no presente procedimento concursal, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios, previstos nos n.ºs 1 e 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, o Júri deliberou, por unanimidade, o seguinte:

1. A aplicação dos métodos de seleção terá por referência o perfil de competências previamente definido e que se anexa à presente Ata (**ANEXO I**).
2. Exigir como requisitos específicos de admissão ao procedimento concursal a Licenciatura em Educação de Infância ou o Mestrado em Educação Pré-Escolar, sem possibilidade de substituição do nível habilitacional por formação ou experiência profissional.
3. Considerando que o procedimento tem caráter urgente, caso o número de candidatos admitidos venha a ser igual ou superior a 100, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser realizada de forma faseada, nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.
4. **Para os candidatos que não estão abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Prova de Conhecimentos e a Avaliação Psicológica, sendo que:**
  - 4.1. A Prova de Conhecimentos (PC) tem uma ponderação de 60% da nota final e destina-se a avaliar os conhecimentos académicos e/ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função.

Será de realização individual, assumindo a forma escrita e natureza teórica, com possibilidade de consulta de legislação, sem anotações e/ou comentários e em suporte papel, não sendo permitida a utilização de quaisquer equipamentos eletrônicos.

A classificação da PC será expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, conforme disposto no n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

A prova será constituída por doze questões - onze questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, e uma questão de resposta aberta – e será avaliada nos seguintes termos:

- i. Cada resposta de escolha múltipla certa será valorada com 1,5 valores;
- ii. Por cada resposta incorreta, rasurada ou com de duas opções assinaladas, serão descontados 0,5 valores
- iii. À ausência de resposta a uma pergunta corresponderá a atribuição de 0 valores;
- iv. A questão de resposta aberta será valorada com 3,5 valores.

4.1.1. A PC versará sobre os seguintes temas:

A) Legislação

- Código do Procedimento Administrativo (CPA), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 4/2015, de 07 de janeiro;
- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Perfil do Educador de Infância e do Professor do 1º ciclo, Decreto-Lei n.º 241/2001, de 30 de agosto;
- Regime Jurídico da Educação Inclusiva, Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, alterado e republicado pela Lei n.º 116/2019, de 13 de setembro.

B) Bibliografia

- Isabel Lopes da Silva (coord.) Liliana Marques, Lourdes Mata e Manuela Rosa (2016), *Orientações Curriculares para a Educação Pré-Escolar*, Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação
- Cindy Mutschen Carvalho e Gabriela Portugal (2019), *Avaliação em creche: crechendo com qualidade*, Porto Editora
- Isabel Reis (2010), *Manual de Primeiros Socorros: Situações de Urgência nas Escolas, Jardins de Infância e Campos de Férias*, Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular
- T. Berry Brazelton e Stanley Greenspan (2002), *A criança e o mundo: Requisitos essenciais para o crescimento e aprendizagem*, Editorial Presença
- Instituto da Segurança Social, I.P. (2010), *Manual de Processos Chave, Creche*. 2ª Edição (revista)



- Jacalyn Post e Mary Hohmann (2011), *Educação de bebês em infantários: Cuidados e primeiras aprendizagens*, Fundação Calouste Gulbenkian

4.1.2. A PC terá a duração máxima de 90 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização. O comprovativo do grau de deficiência pode ser apresentado até 10 dias úteis antes da realização da prova escrita, quando não apresentado no momento da candidatura.

Os candidatos serão convocados para a sala 15 minutos antes da hora agendada para a Prova de Conhecimentos (PC), não sendo dada qualquer tolerância por atraso após a hora de início da PC.

Os candidatos só poderão sair da sala 10 minutos após a PC ter iniciado.

Na realização da prova de conhecimentos será garantido o anonimato para efeitos de correção, nos termos da alínea a) do n.º 2 do artigo 8.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

Os candidatos admitidos serão convocados nos termos do disposto no artigo 10.º da já mencionada Portaria.

4.2. A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 40% da nota final e visa avaliar as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de competências a que se refere o n.º 1 da presente Ata.

A AP será valorada nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

4.3. Por cada candidato será elaborada uma ficha individual, contendo a indicação das aptidões e competências avaliadas, nível atingido em cada uma delas e a fundamentação do resultado obtido, sendo garantida a privacidade dos elementos e resultados, conforme estipula a subalínea i), da alínea b) do n.º 2 do artigo 8.º da referida Portaria.

**5. Para os candidatos abrangidos pela aplicação do n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, os métodos de seleção a utilizar são a Avaliação Curricular e a Entrevista de Avaliação de Competências, sendo que:**

5.1. A Avaliação Curricular (AC) tem uma ponderação de 60% da nota final e visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica ou profissional, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida. Só serão contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho, que se encontrem devidamente concluídos e comprovados com fotocópia.

A Avaliação Curricular de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos

elementos a avaliar, sendo refletida numa Ficha de Avaliação Curricular, cujo modelo se anexa à presente Ata - **Anexo II**, sendo o resultado determinado pela seguinte fórmula:

$$AC=20\%Hab+40\%EP+25\%FP+15\%AD$$

Na qual:

AC – Avaliação Curricular

HAB - Habilitação académica

EP – Experiência Profissional

FP – Formação profissional

AD – Avaliação de desempenho

5.1.1. No parâmetro **EP**, considerar-se-á e avaliar-se-á a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho para a atividade a concurso e ao grau de complexidade das mesmas,

Habilitação	Pontuação
Doutoramento	20 valores
Mestrado pré-Bolonha	18 valores
Licenciatura pré-Bolonha ou Licenciatura pós-Bolonha + Mestrado pós-Bolonha	16 valores

5.1.2. contabilizando-se como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento de funções inerentes à categoria e atividade a contratar, que se encontre devidamente comprovado, acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20:

Experiência Profissional	Pontuação
Igual ou superior a 7 anos	15
Superior 3 e inferior a 7 anos	13
Até 3 anos completos	10

À pontuação obtida no quadro anterior acrescerá:

Experiência profissional em coordenação pedagógica de estabelecimento de ensino	2
Experiência profissional em valência creche	2
Experiência profissional em valência pré-escolar	1

5.1.3. No parâmetro **FP**, o Júri considerará todas as ações de formação frequentadas nos últimos 5 anos, de acordo com o quadro infra, relacionadas com a atividade a contratar tendo em conta as exigências e as competências necessárias ao exercício da função e desde que devidamente comprovadas.

Os critérios a relevar na avaliação deste parâmetro serão a duração e o âmbito da formação, sendo apenas consideradas as ações de formação comprovadas através de cópia do respetivo certificado que comprove a frequência e duração das mesmas. Para o caso de o certificado da ação de formação não conter a indicação do número de horas, considera-se que um dia de



formação corresponde a sete horas, pontuando-se a formação profissional de forma cumulativa, de acordo com a seguinte tabela, não podendo ultrapassar neste parâmetro a pontuação de 20 valores:

Formação Profissional	Pontuação
<i>Na área de Ensino Especial, com duração igual ou superior a 60 horas</i>	5
<i>Na área de Ensino Especial, com duração igual ou superior a 29 e inferior a 60 horas</i>	3
<i>Na área de Ensino Especial, com duração superior a 14 e inferior a 29 horas</i>	2
<i>Na área de Ensino Especial, com duração até 14 horas</i>	1
<i>Sem formação na área de Ensino Especial</i>	0
<i>Na área de Psicopedagogia, com duração igual ou superior a 60 horas</i>	5
<i>Na área de Psicopedagogia, com duração igual ou superior a 29 e inferior a 60 horas</i>	3
<i>Na área de Psicopedagogia, com duração superior a 14 e inferior a 29 horas</i>	2
<i>Na área de Psicopedagogia, com duração até 14 horas</i>	1
<i>Sem formação na área de Psicopedagogia</i>	0
<i>Na área de 1º Socorros, com duração igual ou superior a 60 horas</i>	5
<i>Na área de 1º Socorros, com duração igual ou superior a 29 e inferior a 60 horas</i>	3
<i>Na área de 1º Socorros, com duração superior a 14 e inferior a 29 horas</i>	2
<i>Na área de 1º Socorros, com duração até 14 horas</i>	1
<i>Sem formação na área de 1º Socorros</i>	0
<i>Na área de Coordenação Pedagógica, com duração igual ou superior a 60 horas</i>	5
<i>Na área de Coordenação Pedagógica, com duração igual ou superior a 29 e inferior a 60 horas</i>	3
<i>Na área de Coordenação Pedagógica, com duração superior a 14 e inferior a 29 horas</i>	2
<i>Na área de Coordenação Pedagógica, com duração até 14 horas</i>	1
<i>Sem formação na área de Coordenação Pedagógica</i>	0

5.1.4. No parâmetro **AD**, ponderar-se-á a avaliação relativa aos três últimos ciclos avaliativos, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho, sendo os critérios de seleção e respetiva pontuação os seguintes:

Avaliação de desempenho	Pontuação
<i>3 últimos ciclos avaliativos com menção Relevante</i>	20
<i>3 últimos ciclos avaliativos com 2 menções de Relevante e 1 de Adequado</i>	18

3 últimos ciclos avaliativos com 1 menção de Relevante e 2 de Adequado	16
3 últimos ciclos avaliativos com menção de Adequado	12
Sem AD por causa que não lhe seja imputável	10
Uma ou mais menções de Inadequado nos três últimos ciclos avaliativos	8

5.2. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) tem uma ponderação de 40% final e visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no perfil de competências referido no n.º 1 desta Ata.

A Entrevista de Avaliação de Competências será valorada nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo vertida num guião de entrevista associado a uma grelha de avaliação individual.

6. Os candidatos admitidos serão convocados para a realização dos métodos de seleção por correio eletrónico com recibo de entrega da notificação, conforme previsto na alínea a) do artigo 10.º, da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

7. Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, nos termos do disposto no n.º 10, do artigo 9.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um deles ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

8. A classificação final dos candidatos, será efetuada numa escala de 0 a 20 valores, considerada até às centésimas, e será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas, conforme o vínculo contratual e o conteúdo funcional:

i. Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional:

$$CF = 60\% PC + 40\% AP$$

ii. Candidatos com vínculo e com identidade funcional:

$$CF = 60\% AC + 40\% EAC$$

9. Em situação de igualdade de valoração final, aplicar-se-á o disposto no n.º 2 do artigo 27.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a saber: em função da valoração obtida no primeiro método utilizado (prova de conhecimentos/avaliação curricular); subsistindo o empate pela valoração sucessivamente obtida no método seguinte (avaliação psicológica/entrevista de avaliação de competências).

Continuando a persistir o empate entre os candidatos aprovados, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

- Habilitação académica, prevalecendo a habilitação mais elevada;
- Nota de conclusão da habilitação exigida como requisito, prevalecendo a nota mais elevada;
- Antiguidade da habilitação exigida como requisito, prevalecendo a mais antiga;

- d) Menor número de respostas incorretas na prova de conhecimentos;
- e) Residência fiscal no Concelho de Azambuja.

À presente Ata anexa-se, também, a proposta de Aviso de Abertura - **Anexo III**.

Nada mais havendo a tratar, foi lavrada a presente Ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada pelos presentes.

O Júri

---

O Presidente:	A Vogal:	A Vogal:
<i>Cristina Alexandra Lopes de Araújo</i>	<i>Catarina Sofia Santos Costa Gonçalves</i>	<i>Patrícia Manuel Duarte Crespo Lopes</i>
Cristina Alexandra Lopes de Araújo	Catarina Sofia Santos Costa Gonçalves	Patrícia Manuel Duarte Crespo Lopes
<i>Educadora de Infância do Agrupamento de Escolas de Vale Aveiras</i>	<i>Técnico Superior do Município de Azambuja</i>	<i>Técnico Superior do Município de Azambuja</i>

---





MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

ANEXO I

*R*  
*Crustino*  
*Ano 5/0*

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE 1 TRABALHADOR DA  
CARREIRA/CATEGORIA DE TÉCNICO SUPERIOR, NA ÁREA DE EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA, DESTINADO À  
CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO  
PARA A DIVISÃO DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL**

**PERFIL DE COMPETÊNCIAS**

São as seguintes as Competências Comportamentais consideradas essenciais para aplicação dos métodos de seleção – Avaliação Psicológica e Entrevista de Avaliação de Competências:

<b>Competências</b>	<b>Comportamentos</b>
<b>Orientação para o Serviço Público:</b> Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão.	Demonstra empenho pessoal com os valores e princípios éticos do serviço público.
	Reconhece os utentes com necessidades e atua com transparência, integridade e imparcialidade.
	Mostra disponibilidade e procura responder às solicitações.
	Trata todos de forma reta e isenta com respeito pelos princípios da neutralidade e da igualdade.
<b>Planeamento e Organização:</b> Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.	É organizado e prudente na preparação e planeamento das tarefas e atividades.
	Planeia e organiza atividades e projetos de acordo com os meios à disposição.
	Realiza as atividades, de acordo com as prioridades e prazos definidos.
	Reavalia frequentemente a sua ação e ajusta-a consoante as alterações imprevistas.
<b>Conhecimentos Especializados e Experiência:</b> Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.	Revela possuir conhecimentos técnicos, aplicando-os de forma adequada.
	Demonstra deter experiência profissional que lhe permite resolver questões complexas.
	Preocupa-se em alargar os seus conhecimentos e experiência.
	Utiliza, profissionalmente, as TIC.
<b>Comunicação:</b> 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.	Expressa-se oralmente e por escrito com clareza, fluência e precisão.
	Adapta o discurso e a linguagem aos diversos tipos de interlocutores
	É normalmente assertivo na exposição das suas ideias, captando naturalmente a atenção dos outros.
	Demonstra respeito pelas opiniões alheias ouvindo-as com atenção e valorizando-as.
<b>Trabalho de Equipa e Cooperação:</b> Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa.	Integra-se bem em equipas de constituição variada.
	Coopera de forma ativa nas equipas e grupos de trabalho.
	Partilha informações e conhecimentos com os colegas disponibilizando-se para os apoiar quando solicitado.
	Contribui para o desenvolvimento ou manutenção de um bom ambiente de trabalho e fortalecimento do espírito de grupo.





## MUNICÍPIO DE AZAMBUJA

<b>Coordenação:</b> Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos.	Orienta e dinamiza as equipas e grupos de trabalho, contribuindo para a concretização de objetivos.
	Assume responsabilidades e objetivos exigentes.
	Toma decisões e responde por elas.
	É ouvido e considerado pelos colegas.
<b>Tolerância à pressão e contrariedades:</b> Capacidade para lidar com situações de pressão e com as contrariedades de forma adequada e profissional.	Mantém-se produtivo mesmo em ambiente de pressão.
	Mantém o controlo emocional e discernimento profissional em situações difíceis
	Consegue gerir de forma equilibrada as exigências profissionais
	Aceita as críticas e contrariedades.

São as seguintes as atividades principais para a categoria de Técnico Superior – área de Educação de Infância:

<b>Atividades:</b>
- Planear, organizar e avaliar o ambiente educativo, bem como as atividades e projetos curriculares, com vista à construção de aprendizagens integradas;
- Mobilizar o conhecimento e as competências necessárias ao desenvolvimento de um currículo integrado, no âmbito da expressão e da comunicação e do conhecimento do mundo;
- Coordenar e gerir o pessoal auxiliar tendo em conta as atividades diárias inerentes ao funcionamento da creche;
- Promover de forma integrada diferentes tipos de atividades tendo em conta as necessidades e características das crianças;
- Envolver as famílias e comunidade nos projetos a desenvolver;
- Promover um conjunto de cuidados de forma equilibrada e adequada ao nível da segurança, higiene e nutrição, promotores do desenvolvimento global da criança;
- Avaliar numa perspetiva formativa, a sua intervenção, o ambiente e os processos educativos adotados, bem como o desenvolvimento e as aprendizagens de cada criança e do grupo;
- Exercer as demais funções, procedimentos, tarefas ou atribuições que lhe são cometidas por lei, deliberação, despacho ou determinação superior.

**FICHA DE AVALIAÇÃO CURRICULAR**

**PROCEDIMENTO CONCURSAL PARA RECRUTAMENTO DE 1 TÉCNICO SUPERIOR – EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA**

NOME:

**Parâmetro: Habilitação (HAB)**

Habilitação	Valoração da habilitação

**Parâmetro: Experiência Profissional (EP)**

Descrição da experiência	Duração	Pontuação
Valoração da Experiência Profissional		

**Parâmetro: Formação Profissional (FP)**

Descrição da formação	Pontuação	
Valoração da Formação profissional		

**Parâmetro: Avaliação de Desempenho (AD)**

Ciclo	Avaliação Quantitativa	
Valoração da Avaliação de Desempenho		

A classificação final da Avaliação Curricular resulta da aplicação da seguinte fórmula:

$$AC = 20\%HAB + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD$$

Legenda:

AC= Avaliação Curricular / HAB= Habilitação acadêmica / EP – Experiência Profissional / FP – Formação profissional / AD – Avaliação de desempenho



**Aviso N.º**

**Abertura de procedimento concursal comum para a ocupação de um posto de trabalho, para a carreira e categoria de técnico superior, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

- 1 - Nos termos e ao abrigo do disposto na alínea n.º 1 e n.º 4 do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, e do no artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, torna-se público que, por deliberação tomada pela Câmara Municipal em 9 de abril de 2019, se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar do dia seguinte à data da presente publicação, o procedimento concursal comum, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para preenchimento de um (1) posto de trabalho, na carreira e categoria de Técnico Superior - na área de Educação de Infância, previsto e não ocupado no Mapa de Pessoal do Município.
- 2 - Não estão constituídas reservas de recrutamento no Município.
- 3 - De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direcção-Geral das Autarquias Locais, homologada pelo Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, as autarquias não têm de consultar a Direcção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional (anterior regime de requalificação).
- 4 - Não se encontra ainda constituída a EGRA (Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais).
- 5 - A Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, diploma legal que regulamenta a tramitação do procedimento concursal na administração pública, não prevê já a consulta à ECCRC (Entidade Gestora das reservas de recrutamento centralizadas).
- 6 - Legislação aplicável: o presente procedimento concursal rege-se pelo disposto na LTFP, na redação atual, no Decreto Regulamentar n.º 14/2008, de 31 de julho, na Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, no Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, e no Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro.
- 7 - Âmbito do recrutamento: o procedimento concursal destina-se a candidatos com relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado previamente estabelecida, bem como com relação jurídica de emprego público por tempo determinado/determinável previamente estabelecida e sem relação jurídica de emprego público.
- 8 - Prazo de validade: o procedimento é válido até ao preenchimento do posto de trabalho a ocupar e no prazo máximo de 18 meses, contados da data da homologação da lista de ordenação final, quanto à reserva de recrutamento que dele resulte.
- 9 - Caracterização do posto de trabalho: conteúdo funcional, de grau de complexidade 3, previsto no anexo à LTFP – “*Funções consultivas, de estudo, de planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão; elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços; funções exercidas com a responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado; representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores*”, concretizando-se nas seguintes funções específicas: elaboração e aplicação do projeto pedagógico adequado ao desenvolvimento das crianças (psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral): desenvolvimento do plano de atividade tendo em conta as capacidades, os interesses



e as dificuldades do grupo; acompanhamento do grupo de crianças nas suas rotinas diárias, repouso, refeições e higiene; reunião com os pais, troca de opiniões e comunicação dos aspetos do desenvolvimento dos filhos; colaboração de modo eficaz no despiste precoce de qualquer inadaptação assegurando o encaminhamento adequado e outras tarefas provenientes de deliberação, despacho ou determinação superior.

9.1 - A descrição das funções não prejudica, nos termos do n.º 1 do artigo 81.º da LTFP, a atribuição aos trabalhadores de funções que lhes sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais os trabalhadores detenham a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

10 - Local de trabalho: área do Município de Azambuja.

11 - Posicionamento remuneratório: obedecerá ao disposto no artigo 38.º da LTFP. De acordo com o disposto na alínea d) do n.º 4, do artigo 11.º da Portaria, a posição remuneratória de referência é a seguinte: 2.ª posição remuneratória /nível remuneratório 15, da carreira geral de técnico superior, correspondente ao valor de 1201,48 (euro) (mil duzentos e um euros e quarenta e oito cêntimos) da TRU, conforme previsto no n.º 7 do artigo 38.º da LTFP.

12 - Requisitos de admissão: só podem ser admitidos ao procedimento concursal os indivíduos que, até à data limite para a apresentação das candidaturas, satisfaçam os seguintes requisitos:

12.1 - Requisitos gerais (previstos no artigo 17.º da LTFP):

- a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
- b) 18 anos de idade completos;
- c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício das funções a que se candidata;
- d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções;
- e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

12.2 - Requisitos específicos: Licenciatura em Educação de Infância ou Mestrado em Educação Pré-Escolar, correspondentes ao grau de complexidade 3 de acordo com o previsto na alínea c) do n.º 1 do artigo 86.º LTFP;

12.3 - Não é possível substituir o nível habilitacional por formação ou experiência profissional.

12.4 - Os candidatos detentores de habilitação estrangeira devem comprovar o reconhecimento, equivalência ou registo de grau académico, nos termos da legislação aplicável.

13 - Não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço, idênticos ao posto de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento.

14 - Formalização das candidaturas: as candidaturas deverão ser formalizadas, através do preenchimento e assinatura de formulário tipo de candidatura, de utilização obrigatória, disponibilizado na página eletrónica do Município (na área de Recursos Humanos) em [https://www.cm-](https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/RH/2020/Formulario_Candidatura_RH_2020_v2.pdf)

[azambuja.pt/images/pdfs/RH/2020/Formulario Candidatura RH 2020 v2.pdf](https://www.cm-azambuja.pt/images/pdfs/RH/2020/Formulario_Candidatura_RH_2020_v2.pdf) .

14.1 - Entrega de candidaturas: as candidaturas podem ser apresentadas em suporte eletrónico, para o e-mail [rhrecrutamento@cm-azambuja.pt](mailto:rhrecrutamento@cm-azambuja.pt), ou remetidas por correio registado, com aviso de receção, para o mesmo endereço, até ao termo do prazo fixado.

15 - O formulário de candidatura deverá ser acompanhado, obrigatoriamente e sob pena de exclusão, dos seguintes documentos:

15.1 - Para os candidatos em regime de valorização profissional e/ou detentores de vínculo de emprego público por tempo indeterminado:

- Fotocópia do certificado das habilitações literárias;
- *Curriculum vitae* detalhado e atualizado, do qual devem constar, designadamente, as habilitações literárias e as funções que exerce, bem como as que exerceu, com a indicação dos



respetivos períodos de permanência, as atividades relevantes e a participação em grupos de trabalho, assim como a formação profissional detida (cursos, estágios, especializações e seminários, indicando a respetiva duração, as datas de realização e as entidades promotoras);

- Fotocópias dos certificados das ações de formação profissional;

- Declaração, devidamente autenticada e atualizada, emitida pelo serviço de origem a que pertence, que comprove, de maneira inequívoca, a natureza da relação jurídica de emprego público de que o candidato é titular, a carreira/categoria em que se encontra integrado, a posição remuneratória que detém, respetivas datas, e a caracterização do posto de trabalho que ocupa ou ocupou por último;

- Comprovativo das avaliações de desempenho relativa aos três últimos ciclos avaliativos.

15.2 - Para os candidatos detentores de vínculo de emprego público por tempo determinado/determinável ou sem vínculo de emprego público:

- Fotocópia do certificado de habilitações literárias.

- *Curriculum vitae* detalhado e atualizado.

15.3 - Os trabalhadores do Município de Azambuja estão dispensados da apresentação da seguinte documentação:

15.3.1 - O documento comprovativo do requisito habilitacional a que se refere o ponto 12.2, desde que o trabalhador expressamente refira que o mesmo se encontra arquivado no seu processo individual, junto do Serviço de Recursos Humanos.

15.3.2 - A declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público referida no ponto 15.1, considerando-se comprovada a modalidade de vínculo de emprego público e sua determinabilidade, a carreira, a categoria, a atividade executada e o respetivo tempo de serviço, a posição remuneratória detida à data da apresentação da candidatura e a avaliação do desempenho obtida.

15.3.3 - Os documentos comprovativos das declarações constantes do *Curriculum Vitae*, a que se refere o ponto 15.1, desde que o trabalhador expressamente refira que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual, junto do Serviço de Recursos Humanos, devendo fazer essa menção, relativamente a cada facto, no *Curriculum Vitae*.

15.4 — Os candidatos são dispensados da entrega, aquando da candidatura, dos documentos comprovativos da posse dos requisitos gerais de admissão, constantes do ponto 12.1 do presente aviso, desde que declarem, sob compromisso de honra, no formulário de candidatura a situação precisa em que se encontram relativamente a esses requisitos.

15.5 - Os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, abrangidos pelo Decreto-Lei n.º 29/2001, de 03 de fevereiro, são dispensados da apresentação imediata dos documentos comprovativos da deficiência desde que indiquem, no ponto 8.1 do formulário de candidatura, qual o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, bem como os meios ou condições especiais que necessitam para a realização de algum ou alguns métodos de seleção.

15.6 - As falsas declarações prestadas pelos candidatos serão punidas por lei e a apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

15.7 - Assiste ao júri a faculdade de exigir a qualquer candidato, em caso de dúvida sobre a situação que descreve no seu currículo, a apresentação de elementos comprovativos das suas declarações.

16 - Métodos de seleção a realizar, nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e no artigo 5.º da Portaria:

16.1 - Candidatos sem vínculo de emprego público ou com vínculo, mas sem identidade funcional: Prova de Conhecimentos (PC) e Avaliação Psicológica (AP);

16.2 - Candidatos com vínculo de emprego público e com identidade funcional: Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).

16.3 - Nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, os métodos referidos no ponto anterior podem ser afastados pelos candidatos através de declaração escrita, devendo fazer expressamente essa opção no ponto 6. do formulário de candidatura, caso em que se aplicarão, em substituição, os métodos referidos no ponto 16.1.

16.4 - De acordo com o estipulado no artigo 9º da Portaria, a valoração dos métodos de seleção será considerada até às centésimas, de acordo com a especificidade de cada método, sendo os resultados convertidos para a escala de 0 a 20 valores.

16.5 - A classificação final dos candidatos será obtida através da aplicação de uma das seguintes fórmulas:

- Candidatos sem vínculo ou com vínculo, mas sem identidade funcional:  $CF = 60\% PC + 40\% AP$ ;
- Candidatos com vínculo e com identidade funcional:  $CF = 60\% AC + 40\% EAC$ ;

Sendo que:

CF = Classificação Final

PC = Prova de Conhecimentos

AP = Avaliação Psicológica

AC = Avaliação Curricular

EAC = Entrevista de Avaliação de Competências

16.6. - A Prova de Conhecimentos (PC) destina-se a avaliar os conhecimentos académicos, profissionais e as competências técnicas dos candidatos, necessárias ao exercício da função. A PC será escrita e de natureza teórica, apenas com consulta de legislação não comentada e em suporte de papel, sendo constituída por onze questões de escolha múltipla, com quatro opções de resposta, e uma questão de resposta aberta, e terá uma duração de 90 minutos, podendo ser alargada, até 30 minutos, para os candidatos com deficiência comprovada que solicitarem condições especiais para a sua realização.

16.6.1 - Na PC é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas, versando sobre os seguintes temas:

I. Legislação:

- Regime Jurídico das Autarquias Locais, aprovado pela Lei nº 75/2013, de 12 de setembro, na redação atual;
- Código do Procedimento Administrativo – Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro;
- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual;
- Perfil do Educador de Infância e do Professor do 1º ciclo - Decreto-Lei n.º 241/2001, de 30 de agosto;
- Regime Jurídico da Educação Inclusiva - Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, alterado e republicado pela Lei n.º 116/2019, de 13 de setembro.

II. Bibliografia:

- Isabel Lopes da Silva (coord.) Liliana Marques, Lourdes Mata e Manuela Rosa (2016), Orientações Curriculares para a Educação Pré-Escolar, Ministério da Educação/Direção-Geral da Educação;
- Cindy Mutschen Carvalho e Gabriela Portugal (2019), Avaliação em creche: crechendo com qualidade, Porto Editora
- Isabel Reis (2010), Manual de Primeiros Socorros: Situações de Urgência nas Escolas, Jardins de Infância e Campos de Férias, Direção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular;
- T. Berry Brazelton e Stanley Greenspan (2002), A criança e o mundo: Requisitos essenciais para o crescimento e aprendizagem, Editorial Presença;
- Instituto da Segurança Social, I.P. (2010), Manual de Processos Chave, Creche. 2ª Edição (revista);
- Jacalyn Post e Mary Hohmann (2011), Educação de bebés em infantários: Cuidados e primeiras aprendizagens, Fundação Calouste Gulbenkian.



16.7 — A Avaliação Psicológica (AP) tem uma ponderação de 40% da nota final sendo realizada através de uma abordagem multimétodo em que as aptidões, características de personalidade e competências comportamentais a avaliar são as identificadas no perfil de competências previamente definido. A AP será valorada nos termos do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 9.º da Portaria, sendo elaborada uma ficha individual por cada candidato.

16.8 - Na Avaliação Curricular (AC) serão considerados os seguintes parâmetros: habilitação académica (HAB), experiência profissional (EP), formação profissional (FP) e avaliação de desempenho (AD), apenas sendo contabilizados os elementos relativos às habilitações, formação e experiência, na área do posto de trabalho a concurso, que se encontrem devidamente concluídos e documentalmente comprovados.

16.8.1 - A AC de cada candidato é expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, sendo a classificação obtida através da soma ponderada das classificações dos elementos a avaliar, sendo refletida numa ficha de avaliação curricular, de acordo com a seguinte fórmula:  $AC = (20\%HAB + 40\%EP + 25\%FP + 15\%AD)$ .

16.9 - A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) visa obter, através de uma relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, incidindo na avaliação das competências comportamentais identificadas no Perfil de Competências.

16.10 - Considerando que o procedimento tem um carácter urgente, caso o número de candidatos admitidos venha a ser igual ou superior a 100, a aplicação dos métodos de seleção poderá ser realizada de forma faseada, nos termos do disposto no artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril.

17 - Os candidatos admitidos são convocados nos termos do artigo 24º da Portaria, para realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

18 - A publicitação dos resultados obtidos em cada método de seleção intercalar é efetuada através de lista, ordenada alfabeticamente, afixada em local visível e público das instalações do município e disponibilizada na sua página eletrónica.

19 - Cada um dos métodos de seleção utilizados é eliminatório pela ordem enunciada, sendo excluídos os candidatos que não compareçam a qualquer um dos métodos de seleção ou que obtenham uma valoração inferior a 9,5 valores num dos métodos, não lhes sendo aplicado o método de avaliação seguinte.

20 - Em situações de igualdade de valoração final, aplica-se o disposto no artigo 27.º da Portaria;

20.1 - Continuando a persistir o empate entre os candidatos aprovados, serão aplicados os seguintes critérios, sucessivamente:

- a) Habilitação académica, prevalecendo a habilitação mais elevada;
- b) Nota de conclusão da habilitação exigida como requisito, prevalecendo a nota mais elevada;
- c) Antiguidade da habilitação exigida como requisito, prevalecendo a mais antiga;
- d) Menor número de respostas incorretas na prova de conhecimentos;
- e) Residência fiscal no Concelho de Azambuja.

21 - Nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, os candidatos com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, têm preferência em igualdade de classificação, a qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal.

22 - Para os efeitos do disposto no número anterior, os candidatos com deficiência de grau de incapacidade igual ou superior a 60%, deverão apresentar documento comprovativo da mesma.

23 - A lista unitária de ordenação final dos candidatos, após homologação, será afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora pública e disponibilizada na sua página eletrónica, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série do *Diário da República* com

PC  
Cristina  
Araújo

informação sobre a sua publicitação, sendo os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, notificados desta homologação.

24 - 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”*.

25 - O Município de Azambuja 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 17.º a 20.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. O tratamento desses dados respeitará a legislação em vigor em matéria de proteção de dados pessoais. A conservação dos dados pessoais apresentados pelos candidatos no decurso do presente procedimento concursal devem respeitar o previsto no artigo 47.º da referida Portaria. Os documentos apresentados no âmbito dos presentes procedimentos concursais constituem-se como documentos administrativos, pelo que o acesso aos mesmos se fará em respeito pela Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto, na atual redação.

26 - Em tudo o que não esteja previsto no presente aviso, aplicam-se as normas constantes da legislação atualmente em vigor.

27 - Composição do Júri:

Presidente - Cristina Alexandra Lopes de Araújo, Educadora de Infância do Agrupamento de Escolas Vale Aveiras;

Vogais efetivos - Catarina Sofia Santos Costa Gonçalves e Patrícia Manuela Duarte Crespo Lopes, Técnicas Superiores do Município de Azambuja;

Vogais suplentes - Lara Mónica Oliveira Vitorino, Chefe da Divisão Jurídica e Administrativa, em regime de substituição, e Inês Pina Vidal Ramos, Técnica Superior, ambas do Município de Azambuja.

.... de .... de 2020. - A Vereadora do Pelouro dos Recursos Humanos, Sílvia Margarida Narciso Vítor