



CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

CONCURSO EXTERNO DE INGRESSO PARA EDUCADOR DE INFÂNCIA

ATA N.º 1

Aos 16 dias de outubro de dois mil e vinte e quatro, reuniu nas instalações do Departamento de Gestão de Recursos Humanos da Câmara Municipal de Lisboa, sitas no Campo Grande n.º 27, 11.º andar, Bloco E, em Lisboa, o Júri do Concurso Externo de Ingresso para Educador de Infância, constituído pela Dra. Cristina Isabel Filipe de Pinho, Diretora do Departamento de Saúde, Higiene e Segurança, na qualidade de Presidente, pela Dra. Patricia Fernandes Ferreira Mendes Paramos, Educadora de Infância, na qualidade de 1.ª Vogal Efetiva, e pela Dra. Rosa de Nascimento de Almeida Soares, Educadora de Infância, na qualidade de 2.ª Vogal Efetiva, com a seguinte ordem de trabalhos:

- I – Definir o perfil de competências adequado ao exercício da atividade;
- II – Definir os métodos de seleção a utilizar, bem como os respetivos parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa de cada método e o sistema de valoração final;
- III – Fixar os critérios de ordenação preferencial.

Nestes termos, o Júri deliberou, por unanimidade e por votação nominal, o seguinte:

I – PERFIL DE COMPETÊNCIAS

A definição do perfil de competências adequado ao desempenho de funções de Educador de Infância, atendeu à seguinte caracterização dos postos de trabalho a que se destina o presente procedimento concursal, prevista no Mapa de Pessoal do Município de Lisboa para o ano de 2024, aprovado pela Assembleia Municipal de Lisboa, através da Deliberação n.º 590/AML/2023, tomada em reunião de 12 de dezembro de 2023 e publicada no 4.º Suplemento ao Boletim Municipal n.º 1557, de 21 de dezembro de 2023:

Educador de Infância – *“Exerce as suas funções com responsabilidade profissional e autonomia técnica e científica, incumbindo-lhe, genericamente: planear, organizar e preparar as atividades letivas dirigidas à turma ou grupo de alunos nas áreas disciplinares ou matérias que lhe sejam distribuídas; conceber, aplicar, corrigir e classificar os instrumentos de avaliação das aprendizagens; elaborar recursos e materiais didático-pedagógicos e participar na respetiva avaliação; promover, organizar e participar em todas as atividades complementares, curriculares e extracurriculares, incluídas no plano de atividades ou projeto educativo da escola, dentro e fora do recinto escolar; organizar, assegurar e acompanhar as atividades de enriquecimento curricular dos alunos; acompanhar e orientar as aprendizagens dos alunos, em colaboração com os respetivos pais e encarregados de educação; facultar orientação e aconselhamento em matéria educativa e social dos alunos, em colaboração com os serviços*



ds
F
P1

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

especializados de orientação educativa; participar em atividades de investigação, inovação e experimentação científica e pedagógica.”

Assim, considerando os postos de trabalho do mapa de pessoal do Município de Lisboa a que se destina o presente concurso, deve ser aferido o seguinte perfil de competências nos candidatos:

- 1. Conhecimentos Especializados e Experiência:** Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções.
- 2. Comunicação:** 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.
- 3. Relacionamento Interpessoal:** Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada.
- 4. Iniciativa e Autonomia:** Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los.
- 5. Planeamento e Organização:** Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades.

II – MÉTODOS DE SELEÇÃO A UTILIZAR, RESPETIVOS PARÂMETROS DE AVALIAÇÃO, SUA PONDERAÇÃO, GRELHA CLASSIFICATIVA DE CADA MÉTODO E SISTEMA DE VALORAÇÃO FINAL

Com base no perfil de competências definido e considerando o disposto no artigo 19.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, adaptado à administração local pelo Decreto-Lei n.º 238/99, de 25 de junho, aplicável por força da subalínea i) da alínea b) do n.º 1 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro, que dispõe que o recrutamento para as carreiras que ainda não foram objeto de extinção, de revisão ou de decisão de subsistência rege-se, até ao início de vigência da revisão, pelas disposições normativas aplicáveis em 31 de dezembro de 2008, o Júri determinou a aplicação dos seguintes métodos de seleção: Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos (PCGE), Entrevista Profissional de Seleção (EPS), Exame Psicológico de Seleção (EPS).



ds
MF

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

1. PROVA DE CONHECIMENTOS GERAIS E ESPECÍFICOS (PCGE), com caráter eliminatório, de natureza teórica, sob a forma escrita, em que são avaliados os níveis de conhecimentos académicos e profissionais dos candidatos e adequados ao exercício das funções a concurso, em conformidade com o programa e as regras descritas nos pontos seguintes.

1.1. Programa da Prova de Conhecimentos Gerais e Específicos:

1.1.1. Temáticas:

- . Direitos, Deveres e Garantias do Trabalhador e do Empregador Público, Garantias de Imparcialidade
- . Regime das Faltas dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas
- . Regime Disciplinar dos Trabalhadores que exercem Funções Públicas
- . Currículo em Educação de Infância
- . Aprendizagens Ativas da Criança
- . O Papel do Educador nas suas diversas dimensões
- . Trabalho Pedagógico em Creche

1.1.2. Legislação:

- Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, retificada pela Declaração de Retificação n.º 37-A/2014, de 19 de agosto, e alterada pelas Leis n.º 84/2015, de 7 de agosto, n.º 18/2016, de 20 de junho, n.º 42/2016, de 28 de dezembro, n.º 25/2017, de 30 de maio, n.º 70/2017, de 14 de agosto, n.º 73/2017, de 16 de agosto, n.º 49/2018, de 14 de agosto, e n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pelas Leis n.º 79/2019, de 2 de setembro, n.º 82/2019, de 2 de setembro, e n.º 2/2020, de 31 de março, e pelos Decretos-Leis n.º 51/2022, de 26 de julho, n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, n.º 53/2023, de 5 de julho, e n.ºs 12 e 13/2024, de 10 de janeiro.
- Lei 46/86 – 14/10/1986 – Lei de Bases do Sistema Educativo, alterada pelas Leis n.º 115/97, de 19 de setembro, n.º 49/2005, de 30 de agosto, n.º 85/2009, de 27 de agosto, e Lei n.º 16/2023, de 10 de abril.
- Lei 5/97 – 10/2/1997 – Lei-quadro da Educação Pré-Escolar.
- Decreto-Lei 241/01 de 30/8/2001 – Perfil Específico de Desempenho do Educador de Infância.
- Circular n.º 17/DSDC/DEPEB/2007, de 10/10/2007– Gestão do Currículo na educação Pré-Escolar (Ministério da Educação/Direção Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular).
- Circular n.º 4/DGIDC/DSDC/2011, de 11/04/2011 – Avaliação na Educação Pré-Escolar (Ministério da Educação/Direção Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular).



15
18

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

1.1.3. Bibliografia:

- Bartoloni, Vicky Carpel. Criar um ambiente de aprendizagem STEM para crianças, inspirado em Reggio. Lisboa: APEI, (capítulos 1,2 e 7).
- Fochi, Paulo. O Brincar heurístico na creche. Lisboa: APEI, (todos capítulos).
- Hohmann, M. & Weikart, D.P. (2009). Educar a Criança. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, (capítulos 1, 2 e 11).
- Ministério da Educação (Ed.) (2021). Participação e Envolvimentos das Famílias – construção de parcerias em contextos de educação de infância. Lisboa: ME, DGE, (disponível em <http://www.dge.mec.pt>)
- Ministério da Educação (Ed.) (2021). Planear e Avaliar na Educação Pré-Escolar. Lisboa: ME, DGE, (disponível em <http://www.dge.mec.pt>).
- Ministério da Educação (Ed.) (1997). Orientações Curriculares para a Educação PréEscolar. Lisboa: ME, (disponível em <http://www.dge.mec.pt>).
- Ministério da Educação (2024). Orientações Curriculares para a Creche. Lisboa: ME, (disponível em <http://www.dge.mec.pt>).
- Ministério da Educação (2017). Referencial de Educação para o Desenvolvimento – educação pré-escolar, ensino básico e ensino secundário. Lisboa: ME, (disponível em <http://www.dge.mec.pt>).
- Ministério da Educação (2018). Referencial de Educação Ambiental para a Sustentabilidade (disponível em <http://www.dge.mec.pt>).

1.2. Para efeitos de realização da Prova de Conhecimentos esclarece-se o seguinte:

1.2.1. A PC tem a duração de 90 minutos.

1.2.2. A PC é composta por perguntas com resposta de escolha múltipla.

1.2.3. A PC é classificada na escala de zero a vinte valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

1.2.4. Durante a realização da PC **só é permitida consulta da legislação em suporte de papel, desde que não anotada nem comentada, referida no ponto 1.1.2.**, não sendo permitido a consulta da bibliografia, o uso de dispositivos eletrónicos de comunicação (telemóvel, *tablet*, computador, smartwatch, auriculares, etc).

1.2.5. A atualização da legislação é da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versa a PC.

1.2.6. A legislação mencionada encontra-se disponível no site do Diário da República em <https://dre.pt/>.



25
R
E

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

2. EXAME PSICOLÓGICO DE SELEÇÃO (EP), com carácter eliminatório, que visa avaliar as capacidades e as características de personalidade dos candidatos através da utilização de técnicas psicológicas, visando determinar a sua adequação à função.

2.1. O EP pode comportar mais de uma fase, podendo qualquer uma delas ter carácter eliminatório.

2.2. No EP são atribuídas as seguintes menções qualitativas: "Favorável preferencialmente", "Bastante favorável", "Favorável", "Com reservas", e "Não favorável", correspondendo-lhes as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, respetivamente, sendo eliminados os candidatos que obtenham menção qualitativa "Com reservas" ou "Não favorável".

3. ENTREVISTA PROFISSIONAL DE SELEÇÃO (EPS), sem carácter eliminatório, que visa avaliar, numa relação interpessoal e de forma objetiva e sistemática, as aptidões profissionais e pessoais dos candidatos.

3.1. A EPS pretende avaliar os seguintes parâmetros:-----

3.1.1. Interesse e motivação profissional:-----

Avaliação das principais razões profissionais e/ou pessoais da candidatura, procurando aferir as aspirações, empenho e interesse pelas funções dos lugares a prover através de premissas, tais como: vocação profissional; desempenho de função adequada à sua preparação académica; formativa e profissional; experiência diferente; melhoria salarial; proximidade familiar; descontentamento profissional; e conhecimento em geral sobre as Autarquias Locais e o Município de Lisboa, em particular. -----

Valoração-----

4 valores – Não revelou qualquer interesse e motivação profissional para o desempenho da função

8 valores – Revelou pouco interesse e motivação profissional para o desempenho da função-----

12 valores – Revelou razoável interesse e motivação profissional para o desempenho da função-----

16 valores – Revelou um bom interesse e motivação profissional para o desempenho da função-----

20 valores – Revelou muito interesse e motivação profissional para o desempenho da função-----

3.1.2 Capacidade de expressão e comunicação: -----

Aferição da clareza e fluência do discurso, atendendo à lógica de raciocínio e à linguagem não-verbal (postura corporal, expressão oral e adequação do contacto interpessoal).-----

Valoração-----

4 valores – Não demonstrou qualquer capacidade de expressão e comunicação-----



Handwritten initials in blue ink.

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

- 8 valores – Demonstrou dificuldade de expressão e comunicação -----
- 12 valores – Demonstrou razoável facilidade de expressão e comunicação -----
- 16 valores – Demonstrou boa facilidade de expressão e comunicação -----
- 20 valores – Demonstrou muito boa facilidade de expressão e comunicação -----

3.1.3. Aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função:-----

Apreciação da capacidade de adaptação às tarefas e responsabilidades inerentes à função dos lugares a prover, atendendo à experiência e conhecimentos profissionais do candidato no âmbito da atividade a que se destina este procedimento, bem como da capacidade para desenvolver de modo autónomo as respetivas tarefas e para organizar o trabalho em função dos prazos estabelecidos e das exigências de qualidade. -----

Valoração-----

- 4 valores – Não manifestou aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função -----
- 8 valores – Manifestou insuficiente aptidão e conhecimentos profissionais para o desempenho da função-----
- 12 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais razoáveis para o desempenho da função -
- 16 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais bons para o desempenho da função-----
- 20 valores – Manifestou aptidão e conhecimentos profissionais muito bons para o desempenho da função

3.1.4. Integração Sociolaboral:-----

Apreciação da capacidade para conhecer e respeitar regras de relacionamento com os restantes trabalhadores e superiores hierárquicos, desenvolver um bom relacionamento interpessoal e trabalhar em grupo/equipa.--

Valoração-----

- 4 valores – Não manifestou capacidade de integração sociolaboral-----
- 8 valores – Manifestou pouca capacidade de integração sociolaboral-----
- 12 valores – Manifestou razoável capacidade de integração sociolaboral -----
- 16 valores – Manifestou boa capacidade de integração sociolaboral -----
- 20 valores – Manifestou muito boa capacidade de integração sociolaboral -----

3.2. A classificação da Entrevista Profissional de Seleção resulta da média aritmética simples das classificações dos parâmetros de avaliação, sendo o seu resultado convertido nos seguintes níveis classificativos:-----

- Igual ou superior a 18 valores = nível Elevado; -----
- Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores = nível Bom; -----
- Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores = nível Suficiente; -----
- Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores = nível Reduzido;-----
- Inferior a 6 valores = nível Insuficiente.-----



Handwritten initials in blue ink, possibly 'HBE'.

CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

3.2.1. Os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente correspondem, respetivamente, às classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores, para efeitos de classificação final.-----

3.3. Duração aproximada da Entrevista Profissional de Seleção: 20 minutos.-----

3.4. Sem prejuízo de a EPS não ter carácter eliminatório, este método de seleção é de realização obrigatória, pelo que são considerados Não Aprovados os candidatos que não compareçam à EPS.

4 - CLASSIFICAÇÃO FINAL (CF) - a classificação final e o conseqüente ordenamento dos candidatos resulta da fórmula abaixo indicada e é expressa na escala de zero a vinte valores, resultando da média aritmética ponderada das classificações obtidas nos métodos de seleção aplicados, considerando-se não aprovados os candidatos que nas fases ou nos métodos eliminatórios ou na classificação final, obtenham uma classificação inferior a 9,5 valores, os que não compareçam a algum dos métodos de seleção ou das suas fases.

CF = 0,4 PCE + 0,2 EP + 0,4 EPS-----

Em que:-----

CF = Classificação Final-----

PCE = Prova de Conhecimentos Específicos -----

EP = Exame Psicológico de Seleção-----

EPS = Entrevista Profissional de Seleção -----

III – CRITÉRIOS DE ORDENAÇÃO PREFERENCIAL

Subsistindo a igualdade de classificação após a aplicação dos critérios de preferência previstos no n.º 1 do artigo 37.º do Decreto-Lei n.º 204/98, de 11 de julho, serão aplicados, sucessivamente, os seguintes critérios de preferência estabelecidos pelo Júri atento o disposto no n.º 3 do mesmo artigo:

1.º Os candidatos que tenham obtido classificação mais elevada, sucessivamente, na Prova de Conhecimentos, na Entrevista Profissional de Seleção e, por fim, no Exame Psicológico de Seleção.-----

2.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional de Seleção “Aptidão e Conhecimentos Profissionais para o Desempenho da Função”.-----

3.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção “Interesse e motivação profissional”.-----



CÂMARA MUNICIPAL DE LISBOA

- 4.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção “Integração Sociolaboral”.-----
- 5.º Os candidatos com mais elevada classificação no parâmetro de avaliação da Entrevista Profissional Seleção “Capacidade de expressão e comunicação”.-----
- 6.º - Primazia na submissão da candidatura na plataforma de recrutamento do Município de Lisboa – data, hora e minuto, contados desde a última alteração à candidatura.

Nada mais havendo a tratar, o Júri deu por encerrada a reunião, de cujo conteúdo se lavrou a presente ata que, depois de lida e achada conforme, foi assinada e rubricada pelos membros do Júri.

A Presidente do Júri

Cristina Isabel Filipe de Pinho

A 1.ª Vogal Efetiva

Patricia Fernandes Ferreira Mendes Paramos

A 2.ª Vogal Efetiva

Rosa de Nascimento de Almeida Soares