



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Lu
CPS
Mónica

PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA ADMISSÃO DE CANDIDATURAS PARA UM TRABALHO PARA O EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE TÉCNICO SUPERIOR - NA ÁREA DE EDUCAÇÃO DE INFÂNCIA OU EDUCAÇÃO PRÉ-ESCOLAR - CONTRATO DE TRABALHO POR TEMPO INDETERMINADO

ATA N.º 1

----Aos onze dias do mês de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, pelas nove horas e trinta minutos, e na sequência do despacho número 16/2025 – PCM, de dez de fevereiro de dois mil e vinte e cinco, reuniu, no Edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento em epígrafe, tendo estado presentes a Diretora do Departamento de Educação, Desporto e Juventude, Ana Margarida Martins Infante, a Chefe da Divisão de Gestão de Recursos da Rede Educativa Mafra Este, Mónica Manuela Pereira Mendes, e a Técnica Superior, Carla Alexandra Braz da Silva Ferreira Forte, para proceder à definição dos métodos de seleção constantes do artigo 36.º do Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sequência da remissão efetuada pelo n.º 1 do Artigo 17.º e pelo n.º 2 do Artigo 18.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro, na sua atual redação. -----

----Assim, o Júri deliberou a aplicação dos seguintes métodos: -----

----**A Prova de Conhecimentos (PC)**, visa avaliar os conhecimentos profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício de determinada função. É adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas. Assume a forma escrita, de realização individual, com a duração de duas horas. -----

----**Temas e Legislação aplicáveis:** Constituição da República Portuguesa, na sua atual redação; Código do Procedimento Administrativo, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 4/2015, de 7 de janeiro, na sua atual redação; Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação; Acordo Coletivo de Trabalho n.º 1/2009, publicado



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

no Diário da República n.º 188, de 28 de setembro, II série; Regulamento de Organização dos Serviços Municipais, Estrutura e Competências – ROSMEC publicado no Diário da República, 2.ª série n.º 658/2025/2, de 8 de janeiro; Decreto-Lei n.º 281/2009, 6 de outubro – Sistema Nacional de Intervenção Precoce na Infância; Portaria n.º 262/2011 de 31 de agosto, Estabelece as normas reguladoras das condições de instalação e funcionamento das creches; Portaria n.º 411/2012, de 14 dezembro; - Primeira alteração à Portaria n.º 262/2011 de 31 de agosto, que estabelece as normas reguladoras das condições de instalação e funcionamento das creches; Portaria n.º 426/2023, de 11 de dezembro – procede à primeira alteração à Portaria n.º 305/2022, de 22 de dezembro, que alarga a aplicação da medida da gratuitidade das creches às crianças que frequentem creches licenciadas da rede privada lucrativa, e à terceira alteração à Portaria n.º 262/2011, de 31 de agosto, que estabelece as normas reguladoras das condições de instalação e funcionamento das creches e à integração da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa na medida da gratuitidade; Despacho n.º 14837-E/2022 de 29 de dezembro de 2022 – Estabelece os critérios de definição de falta de oferta de vagas gratuitas da rede social e solidária; Portaria n.º 305/2022 de 22 de dezembro – Procede ao alargamento da aplicação da gratuitidade das creches às crianças que frequentem creches licenciadas da rede privada lucrativa; Alteração ao Regulamento da Creche da Câmara Municipal de Mafra, Regulamento n.º 623/2024, de 4 de junho; Projeto Educativo “A explorar e a brincar, do planeta vamos cuidar” – Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) – Ano letivo 2023/2026 https://www.cmmafra.pt/cmmafra/uploads/writer_file/document/632/projeto_educativo_trienio_2023_2026.pdf; Orientações Pedagógicas para a Creche, de 2 de março de 2024, da DGE.-----

----**Avaliação Psicológica (AP)**, visa avaliar através de técnicas de natureza psicológica, aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos e estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho a ocupar, tendo como referência o perfil de



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

competências previamente definido. É valorada através das menções classificativas de Apto e Não Apto. -----

----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EPS)**, visa avaliar numa relação interpessoal, informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função. Para esse efeito, será elaborado um guião de entrevista composto por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil de competências previamente definido, associado a uma grelha de avaliação individual, que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise, avaliada numa escala de 0 a 20 valores. Terá a duração máxima de trinta minutos. Serão consideradas as seguintes competências: -----

----**1. Orientação para a Colaboração**, Estabelecer relações efetivas com os seus interlocutores, contribuir para uma rede relacional colaborativa e promover um clima de bem-estar para alcançar objetivos comuns. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Partilha informações, conhecimentos, práticas e recursos e promove a troca de ideias nas suas relações de trabalho; -----
- Estabelece uma rede facilitadora de comunicação e contribui para que as equipas se sintam valorizadas; -----
- Assume os objetivos comuns partilhando tarefas, atividades e responsabilidades. -----

----**2. Análise Crítica e Resolução de Problemas**, Recolher, interpretar e compreender informação relacionada com a atividade, estabelecer relações e tirar conclusões lógicas a partir de factos e dados objetivos, antecipar e sinalizar problemas, utilizar processos técnico-científicos na abordagem aos problemas, e recorrer a diferentes fontes para encontrar soluções em tempo útil. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

Handwritten signature and initials in blue ink.



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

- Integra informação de diferentes tipos e consulta outras fontes sempre que necessário, tendo em vista uma resposta eficaz e atempada às ocorrências críticas; -----
- Identifica situações críticas e respetivas componentes, produzindo conclusões lógicas e fundamentadas, que consideram as relações de causa e efeito entre as variáveis; -----
- Apresenta soluções viáveis que vão ao encontro das exigências das situações. -----

----3. **Gestão do Conhecimento**, Adquirir, atualizar e aplicar o conhecimento, partilhar o conhecimento e garantir a captura, armazenamento e acesso às informações e ao conhecimento na organização. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Identifica e utiliza oportunidades de desenvolvimento, mantendo-se atualizado/a no âmbito de saberes relevantes;-----
- Orienta os outros na aquisição e aplicação do conhecimento especializado que possui; -----
- Cria e implementa procedimentos para capturar, organizar, armazenar, controlar e facilitar o acesso à informação e ao conhecimento relevantes. -

----4. **Inteligência Emocional**, Gerir as emoções, mostrar empatia e sensibilidade às emoções dos outros e tomar decisões equilibradas e refletidas. Traduz-se nos seguintes comportamentos: -----

- Facilita a gestão emocional em cenários complexos, influenciando positivamente o ambiente de trabalho; -----
- Utiliza estratégias e mobiliza recursos para apoiar as necessidades emocionais dos outros; -----
- Avalia as implicações emocionais das suas decisões nos membros da equipa.

----Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Prova de

Handwritten signature and initials:
M
E
Mafra



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

Conhecimentos, Avaliação Psicológica ou Entrevista de Avaliação de Competências).-----

----**A Ordenação Final (OF)**, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$\mathbf{OF = (PC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)}$$

em que:

OF = Ordenação Final

PC = Prova de Conhecimentos

EPS = Entrevista de Avaliação de Competências

----Aos candidatos que, cumulativamente, sejam titulares da categoria e se encontrem ou, tratando-se de candidatos colocados em situação de mobilidade especial, se tenham por último encontrado, a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a ocupar, os métodos de seleção obrigatórios a utilizar no seu recrutamento são, exceto quando afastados por escrito: a Avaliação Curricular (AC) e a Entrevista de Avaliação de Competências (EAC).-----

----**A Avaliação Curricular (AC)**, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a habilitação académica, percurso profissional, relevância da experiência adquirida e da formação realizada, tipo de funções exercidas e avaliação de desempenho obtida, tendo por base um formulário-tipo, de preenchimento obrigatório, bem como os documentos entregues pelos candidatos, sendo expressa numa escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas, segundo a aplicação da fórmula e o critério seguintes: -----

$$\mathbf{AC = HA + FP + EP + AD}$$

4

Em que:

HA = Habilitação Académica

FP = Formação Profissional

h
EAS
Mafra



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

EP = Experiência Profissional

AD = Avaliação do Desempenho

----**A Habilitação Académica (HA)**, pondera a titularidade de grau académico ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes: -----

---Habilitações académicas: -----

---Doutoramento - 20 valores;-----

---Mestrado na área de Educação de Infância ou Educação Pré-escolar - 19 valores;

---Licenciatura em Educação de Infância ou Educação Pré-escolar, sendo ponderada a classificação final obtida na mesma, de acordo com a graduação seguinte:-----

a) Licenciatura, com classificação final entre 10 e 12 valores - 10 valores;-----

b) Licenciatura, com classificação final entre 13 e 14 valores - 12 valores;-----

c) Licenciatura, com classificação final entre 15 e 16 valores - 14 valores;-----

d) Licenciatura, com classificação final entre 17 e 18 valores - 16 valores;-----

e) Licenciatura, com classificação final entre 19 e 20 valores - 18 valores.-----

----**A Formação Profissional (FP)**, considerando-se as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e as competências necessárias ao exercício da função, sendo o máximo 20 valores: -----

----Sem ações de formação na área pretendida - 0 valores; Formação específica na área da Psicopedagogia, Puericultura ou Primeiros Socorros Pediátricos (superior a 8 horas): 20 valores; outras ações de formação (até ao máximo de 12 valores): inferior ou igual a 30 horas - 1 valor; superior a 31 horas e inferior a 60 horas. 2 valores; superior a 61 horas - 3 valores.-----

----**A Experiência Profissional (EP)**, com incidência sobre a execução de atividades inerentes ao posto de trabalho e ao grau de complexidade das mesmas:



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]
[Handwritten name]

----Na área: Sem experiência profissional: 10 valores; experiência inferior ou igual a 6 meses - 12 valores; superior a 6 meses e inferior ou igual a 12 meses - 14 valores; superior a 12 meses e inferior ou igual a 18 meses - 16 valores; superior a 18 meses e inferior ou igual a 24 meses - 18 valores; superior a 24 meses - 20 valores. -----

----Só será contabilizado como tempo de experiência profissional o correspondente ao desenvolvimento em funções inerentes à categoria a contratar. -----

----**A Avaliação de Desempenho (AD)**, que pondera a avaliação relativa ao último período, não superior a três ciclos de avaliação, em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar: -----

----Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro: Desempenho Inadequado - 6 valores; Desempenho Adequado - 12 valores; Desempenho Relevante - 16 valores, Desempenho Excelente - 20 valores. -----

----Aos candidatos que não possuam avaliação de desempenho serão atribuídos 10 valores.-----

----**A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**, nos mesmos moldes da suprarreferida. -----

---Consideram-se excluídos da valoração final os candidatos que obtenham uma valoração inferior 9,5 valores num dos métodos de seleção (Avaliação Curricular ou Entrevista de Avaliação de Competências). -----

----**A Ordenação Final (OF)**, dos candidatos que completem o procedimento resultará da média aritmética ponderada das classificações quantitativas dos dois métodos de seleção, que será expressa numa escala de 0 a 20 valores e será efetuada através da seguinte fórmula: -----

$$OF = (AC \times 0.50) + (EAC \times 0.50)$$

Em que:

OF = Ordenação Final

AC = Avaliação Curricular



CÂMARA MUNICIPAL DE MAFRA

EAC = Entrevista Avaliação Conhecimentos

----Exceccionalmente, quando o número de candidatos seja de tal modo elevado, tornando-se impraticável a utilização de todos os métodos de seleção, a entidade empregadora pública pode limitar-se a utilizar como único método de seleção obrigatório a Prova de Conhecimentos (PC) ou a Avaliação Curricular (AC).-----

----Em caso de igualdade de valoração dos candidatos, os critérios de preferência a adotar serão os previstos no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, de 9 de setembro.-----

----A Ordenação dos candidatos que se encontrem em situação de igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial, é efetuada, de forma decrescente, tendo por referência os seguintes critérios: -----

- a) Valoração da Habilitação Académica-----
- b) Valoração da Experiência Profissional-----
- c) Valoração da Formação Profissional -----

----Nada mais havendo a tratar, deu a presidente do Júri por encerrada a reunião, quando eram onze horas e vinte e cinco minutos, da qual, para constar, se lavrou a presente ata, leu em voz alta, aprovou e que vai ser assinada por todos os presentes: -----





