

**PROCEDIMENTO CONCURSAL COMUM PARA OCUPAÇÃO DE 13 (TREZE) POSTOS DE TRABALHO NA CARREIRA E CATEGORIA DE ASSISTENTE OPERACIONAL NA MODALIDADE DE CONTRATO DE TRABALHO EM FUNÇÕES PÚBLICAS POR TEMPO INDETERMINADO, PARA A DIVISÃO DO DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO, EDUCAÇÃO, CULTURA, DESPORTO, AÇÃO SOCIAL E SAÚDE - SERVIÇO ADMINISTRATIVO ESCOLAR - ATIVIDADE 11**

**Ata nº 1 da Reunião do Júri**

Aos dezassete dias do mês de abril de dois mil e vinte e seis, pelas dez horas, reuniu, no edifício dos Paços do Concelho, o Júri do procedimento concursal comum para a constituição de relação jurídica de emprego público, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, para o preenchimento de treze postos de trabalho na carreira e categoria de Assistente Operacional, para o Serviço Administrativo Escolar – atividade 11, conforme deliberação da Câmara Municipal de Mora, de cinco de março de dois mil e vinte e seis, e despacho do Senhor Presidente da Câmara Municipal de Mora, Luís Simão Duarte de Matos, de vinte e quatro de março de dois mil e vinte e seis, com a seguinte composição:

**Presidente:** Ana Luísa Salgueiro Canelas, Técnico Superior;

**1.º Vogal efetivo:** Rui Manuel Ventura Fortio, que substituirá o Presidente nas suas faltas ou impedimentos;

**2.º Vogal efetivo:** Ilda Maria Pereira Mateus Casanova, Assistente Operacional;

**1.º Vogal suplente:** Madalena da Conceição Farrusco Marcelino, Assistente Técnico;

**2.º Vogal suplente:** Maria Isabel Pereira Garcia, Chefe de Divisão.

A presente reunião tem como finalidade a definição dos métodos de seleção, respetivos parâmetros de avaliação, ponderações e sistema de valoração final a aplicar no âmbito do procedimento concursal.

Nos termos do n.º 2 do artigo 9.º da Portaria n.º 233/2022, na sua redação atual, o Júri delibera, por unanimidade, o seguinte:

**Ponto 1 – Habilitações Literárias Exigidas**

1. Nível habilitacional exigido e área de formação académica ou profissional: escolaridade mínima obrigatória de acordo com a sua data de nascimento.
2. Requisito específico previsto no n.º 1 do artigo 2º da Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro, alterada pela Lei n.º 103/2015 de 24 de agosto: idoneidade para o exercício de funções que envolva contacto regular com menores.

## Ponto 2 – Métodos de Seleção

1. Aos candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual (LTFP), serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
  - a) Prova de Conhecimentos (obrigatório);
  - b) Avaliação Psicológica (obrigatório);
  - c) Entrevista de Avaliação de Competências (facultativo).
2. Aos candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da LTFP, ou seja, aqueles que estejam a cumprir ou a executar atribuições, competências ou atividades caracterizadoras do posto de trabalho em causa, bem como aos candidatos em situação de requalificação que, imediatamente antes, tenham desempenhado aquelas funções, serão aplicados os seguintes métodos de seleção:
  - a) Avaliação Curricular;
  - b) Entrevista de Avaliação de Competências.
3. Os candidatos referidos no número anterior que não pretendam ficar sujeitos aos métodos aí indicados devem declarar essa opção no formulário de candidatura, ficando, nesse caso, sujeitos aos métodos previstos no n.º 1.
4. É excluído do procedimento concursal o candidato que:
  - a) obtenha classificação inferior a 9,5 valores em qualquer método ou fase;
  - b) obtenha a menção classificativa de “Não Apto” na avaliação psicológica;
  - c) não compareça a qualquer um dos métodos de seleção.

## Ponto 3 – Prova de Conhecimentos (PC)

A Prova de Conhecimentos visa avaliar os conhecimentos profissionais e a capacidade para a sua aplicação a situações concretas no exercício da função. Comporta uma única fase, é de realização individual, incide sobre conteúdos de natureza genérica e específica diretamente relacionados com as exigências da função, reveste natureza teórica, assume a forma escrita e é realizada em suporte papel.

A prova incide sobre os seguintes temas, legislação e bibliografia, que podem ser consultados durante a sua realização, sendo elaborada com base nos seguintes diplomas legais, na sua redação atual:

- a) Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua atual redação – com enfoque nos deveres gerais do trabalhador (artigo 73.º), regime de faltas e assiduidade e regime disciplinar.

- b) Lei n.º 51/2012, de 5 de setembro – Estatuto do Aluno e Ética Escolar, na sua atual redação, nomeadamente a Secção G (artigo 127.º): direitos e deveres gerais e específicos do pessoal não docente, incluindo, a pontualidade, sigilo profissional, correção e colaboração com a comunidade educativa;
- c) Normas de Funcionamento das Atividades de Animação e Apoio à Família (AAAF) do Município de Mora, ano letivo 2025/2026 (disponível em: [www.cm-mora.pt/wp-content/uploads/2025/10/normas\\_aaaf-25\\_26.pdf](http://www.cm-mora.pt/wp-content/uploads/2025/10/normas_aaaf-25_26.pdf));
- d) Normas de Funcionamento da Componente de Apoio à Família (CAF) do Município de Mora, ano letivo 2025/2026 (disponível em: [www.cm-mora.pt/wp-content/uploads/2025/10/normas\\_caf-25\\_26.pdf](http://www.cm-mora.pt/wp-content/uploads/2025/10/normas_caf-25_26.pdf));
- e) Decreto-Lei n.º 54/2018, de 6 de julho, na sua atual redação – Educação inclusiva, com especial atenção ao Capítulo III (artigo 11.º) (identificação dos recursos específicos) e o artigo 13.º (Centro de Apoio à Aprendizagem);

Todos os diplomas referidos devem considerar-se na sua redação atual. Na classificação da prova de conhecimentos é adotada a escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A duração da prova de conhecimentos é de 90 minutos.

#### **Ponto 4 – Avaliação Psicológica (AP)**

A Avaliação Psicológica visa avaliar aptidões, características de personalidade e competências comportamentais dos candidatos, bem como estabelecer um prognóstico de adaptação às exigências do posto de trabalho, tendo como referência o perfil de competências previamente definido.

A Avaliação Psicológica é valorada através das menções classificativas de **Apto** e **Não Apto**.

A revelação ou transmissão de elementos relativos à Avaliação Psicológica a pessoa que não o próprio candidato constitui violação do dever de sigilo e implica responsabilidade disciplinar.

O resultado da Avaliação Psicológica tem validade de 24 meses, contados da data de homologação da lista de ordenação final, podendo ser utilizado noutros procedimentos concursais para postos de trabalho idênticos promovidos pela mesma entidade avaliadora.

*D*  
*R.*  
*Dame*

## **Ponto 5– Avaliação Curricular (AC)**

A 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 é classificada numa escala de 0 a 20 valores, com arredondamento às centésimas, e integra os seguintes elementos:

### **I – Habilitação Académica (HA):**

- a) Escolaridade obrigatória – 18 valores;
- b) Escolaridade superior à obrigatória – 20 valores;

### **II – Formação Profissional (FP):**

É considerada a formação profissional, comprovada, dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho a ocupar, sendo atribuído dez pontos a todos os candidatos, independentemente da formação profissional detida e um ponto adicional a cada ação de formação com o mínimo de cinco horas dentro da área das funções correspondentes ao posto de trabalho, até ao máximo de vinte valores.

### **III – Experiência Profissional (EP):**

- a) Sem experiência profissional – 8 valores;
- b) Inferior a 1 anos – 12 valores;
- c) Igual ou superior a 1 anos e inferior a 3 anos – 16 valores;
- d) Igual ou superior a 3 anos – 20 valores.

### **Fórmula de cálculo:**

$$AC = (0,45*HA) + (0,10*FP) + (0,45*EP)$$

Para efeitos de valoração das habilitações académicas, apenas é considerada a habilitação devidamente comprovada por documento idóneo e concluída até ao termo do prazo de apresentação das candidaturas.

## **Ponto 6 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC)**

A Entrevista de Avaliação de Competências visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função.



### **Ponto 7– Classificação Final**

A classificação final (CF) dos candidatos aprovados em todos os métodos de seleção resulta da média aritmética ponderada das classificações quantitativas obtidas em cada método de seleção, expressa numa escala de 0 a 20 valores, considerando-se a valoração até às centésimas.

A classificação final é calculada de acordo com as seguintes fórmulas:

a) Para os candidatos não enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, bem como para os candidatos enquadrados nesse número que exerçam a opção prevista no n.º 3 do mesmo artigo:

$$CF = (0,60*PC) + AP + (0,40*EAC)$$

em que:

- PC corresponde à classificação obtida na Prova de Conhecimentos;
- AP corresponde à Avaliação Psicológica, expressa pelas menções de Apto ou Não Apto, sendo apenas considerados para efeitos de classificação final os candidatos com a menção de Apto;
- EAC corresponde à classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

b) Para os candidatos enquadrados no n.º 2 do artigo 36.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, que não exerçam a opção prevista no n.º 3 do mesmo artigo:

$$CF = (0,70*AC) + (0,30*EAC)$$

em que:

- AC corresponde à classificação obtida na Avaliação Curricular;
- EAC corresponde à classificação obtida na Entrevista de Avaliação de Competências.

A ordenação final dos candidatos é efetuada por ordem decrescente da classificação final, sem prejuízo da aplicação dos critérios de desempate legalmente previstos.



### **Ponto 8 – Critérios de Desempate**

Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 24.º da Portaria n.º 233/2022, na sua redação atual, e no artigo 66.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, na sua redação atual, os critérios de desempate são definidos pelo Júri.

Em caso de igualdade de valoração final entre candidatos, aplicam-se, em primeiro lugar, os critérios legalmente previstos nos diplomas referidos.

Mantendo-se a situação de empate após a aplicação daqueles critérios, aplicam-se, sucessivamente, os seguintes critérios complementares:

- a) Maior experiência profissional na área do posto de trabalho a ocupar, devidamente comprovada;
- b) Maior número de horas de formação profissional diretamente relacionada com o posto de trabalho, devidamente comprovada;
- c) Menor idade.

Nada mais havendo a tratar, o júri delibera dar por encerrada a reunião, da qual se lavra a presente ata que, depois de lida e aprovada, é assinada e rubricada por todos os membros do júri.

### **O Júri,**

A Presidente, Ana Luísa Salgueiro Canelas Ana Canelas

O 1.º Vogal, Rui Manuel Ventura Fortio Rui Fortio

A 2.º Vogal, Ilda Maria Pereira Mateus Casanova Ilda Casanova